

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUAURA, 2021**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

EMILDA YESENIA CELIS CHAMORRO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

Mg. FRANCISCO VALDEZ ARROYO

Huacho – Perú

2022

**CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUAURA, 2021**

BACH. EMILDA YESENIA CELIS CHAMORRO

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Mg. FRANCISCO VALDEZ ARROYO

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS EMPRESARIALES
HUACHO**

2021

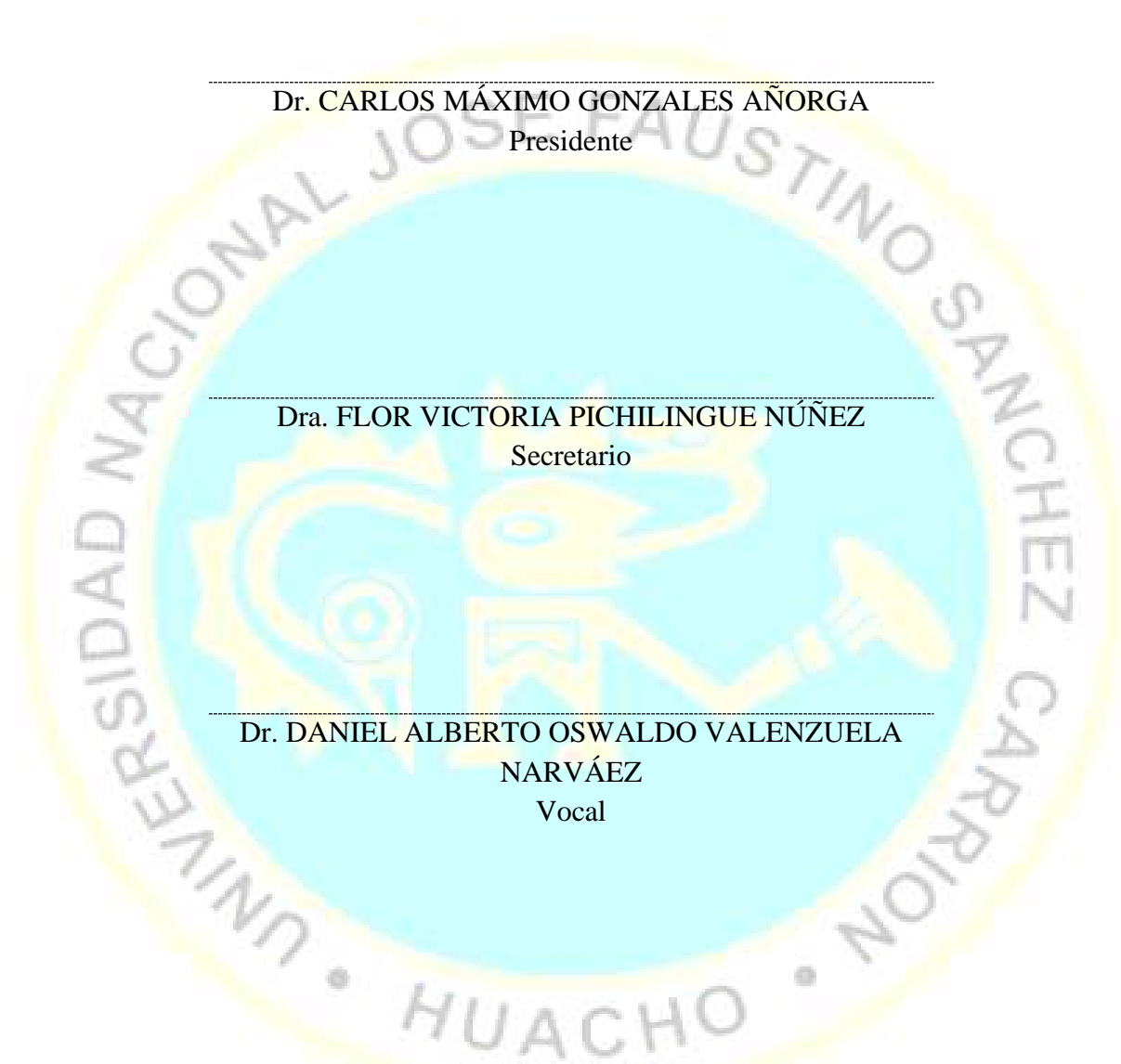
MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. CARLOS MÁXIMO GONZALES AÑORGA
Presidente

Dra. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NÚÑEZ
Secretario

Dr. DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA
NARVÁEZ
Vocal

Mg. FRANCISCO VALDEZ ARROYO
Asesor



DEDICATORIA

Para mi familia que me impulsan y motivan a cumplir con mis objetivos, en especial a mis padres que me apoyaron durante mi carrera profesional como estudiante y egresada, y sobre todo confiar en mí.

Emilda Yesenia Celis Chamorro



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por apoyo que me brindaron para ingresar a esta universidad.

Gracias a mis maestros por los conocimientos que me brindaron en estos años de carrera profesional, en especial al Mg. Daniel Valenzuela Narváez por el apoyo en este trabajo de investigación.

Emilda Yesenia celis chamorro



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	24
2.4. Hipótesis de investigación	25
2.4.1. Hipótesis General	25

2.4.2. Hipótesis Específicas	26
2.5. Operacionalización de las variables	26

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	28
3.2. Población y muestra	28
3.2.1. Población	28
3.2.2. Muestra	29
3.3. Técnicas de recolección de datos	29
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	29

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	30
4.2. Contratación de hipótesis	41

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	46
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	50
6.2. Recomendaciones	51

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	52
7.2. Fuentes electrónicas	52

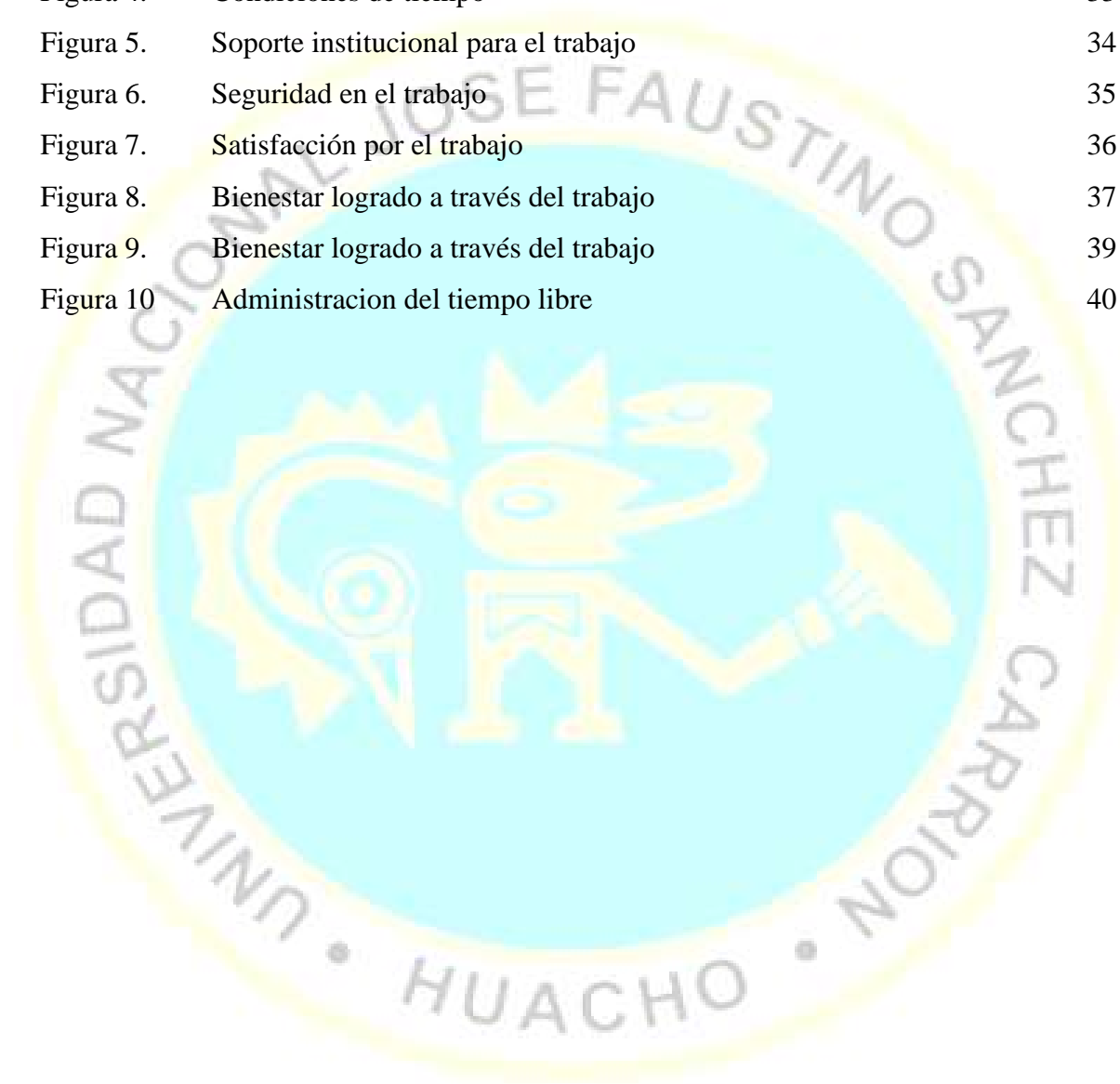
ANEXOS	56
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de los indicadores de las Condiciones ambientales	30
Tabla 2.	Distribución de los indicadores de las Condiciones materiales	31
Tabla 3.	Distribución de los indicadores de las Condiciones sociales	32
Tabla 4.	Distribución de los indicadores de las Condiciones de tiempo	33
Tabla 5.	Distribución de los indicadores del Soporte institucional para el trabajo	34
Tabla 6.	Distribución de los indicadores del Seguridad en el trabajo	35
Tabla 7.	Distribución de los indicadores del Satisfacción por el trabajo	36
Tabla 8.	Distribución de los indicadores del Bienestar logrado a través del trabajo	37
Tabla 9.	Distribución de los indicadores del Desarrollo personal del colaborador	38
Tabla 10.	Distribución de los indicadores de la Administración del tiempo libre	39
Tabla 11.	Pruebas de normalidad	40
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y calidad laboral	41
Tabla 13.	Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones ambientales y calidad laboral	42
Tabla 14.	Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones materiales y calidad laboral	43
Tabla 15.	Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones sociales y calidad laboral	44
Tabla 16.	Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones de tiempo y calidad laboral	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Condiciones laborales	30
Figura 2.	Condiciones materiales	31
Figura 3.	Condiciones sociales	32
Figura 4.	Condiciones de tiempo	33
Figura 5.	Soporte institucional para el trabajo	34
Figura 6.	Seguridad en el trabajo	35
Figura 7.	Satisfacción por el trabajo	36
Figura 8.	Bienestar logrado a través del trabajo	37
Figura 9.	Bienestar logrado a través del trabajo	39
Figura 10	Administración del tiempo libre	40



RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera las condiciones de trabajo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.

Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 80 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0, 871) y (0,975).

Resultados: Respecto a las condiciones de trabajo el 50% menciono que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo que el ruido que se presenta en su área de trabajo no interfiere al realizar sus funciones. Respecto a la calidad laboral el 50.5% menciono que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo a si se siente satisfecho con la supervisión que le brindan a su trabajo.

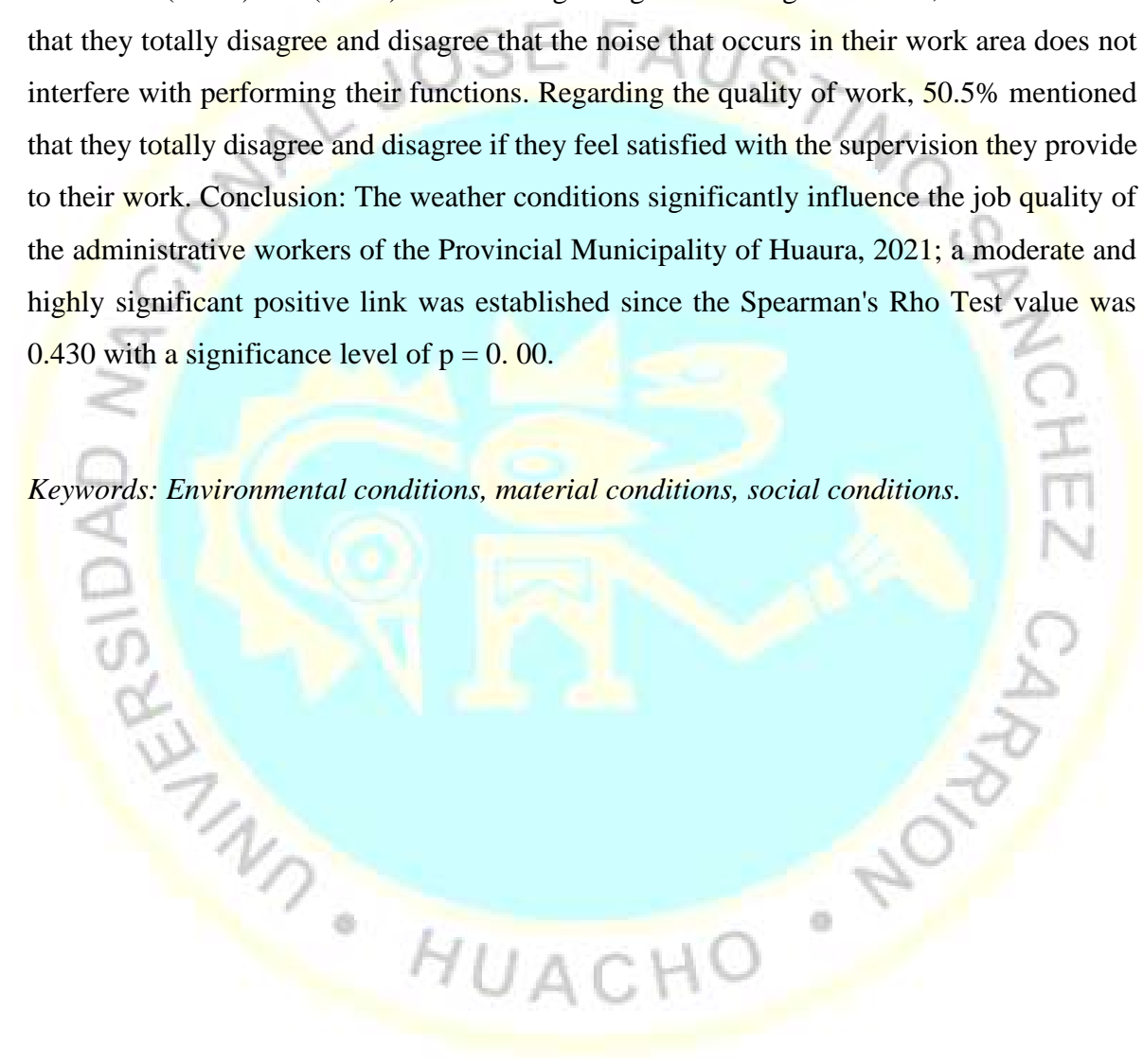
Conclusión: Las condiciones de tiempo influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.430 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Palabras clave: *Condiciones ambientales, condiciones materiales, condiciones sociales.*

ABSTRACT

Objective: To determine how working conditions influence the job quality of administrative workers of the Provincial Municipality of Huaura, 2021. **Methods:** This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach. The population is 80 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.871) and (0.975). **Results:** Regarding the working conditions, 50% mentioned that they totally disagree and disagree that the noise that occurs in their work area does not interfere with performing their functions. Regarding the quality of work, 50.5% mentioned that they totally disagree and disagree if they feel satisfied with the supervision they provide to their work. **Conclusion:** The weather conditions significantly influence the job quality of the administrative workers of the Provincial Municipality of Huaura, 2021; a moderate and highly significant positive link was established since the Spearman's Rho Test value was 0.430 with a significance level of $p = 0.00$.

Keywords: Environmental conditions, material conditions, social conditions.

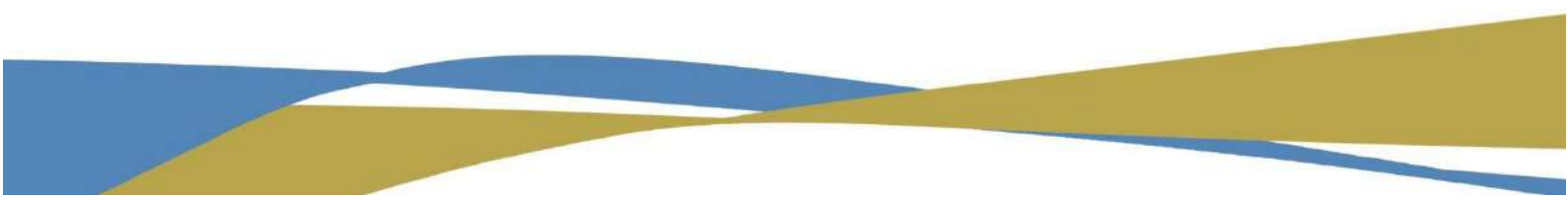
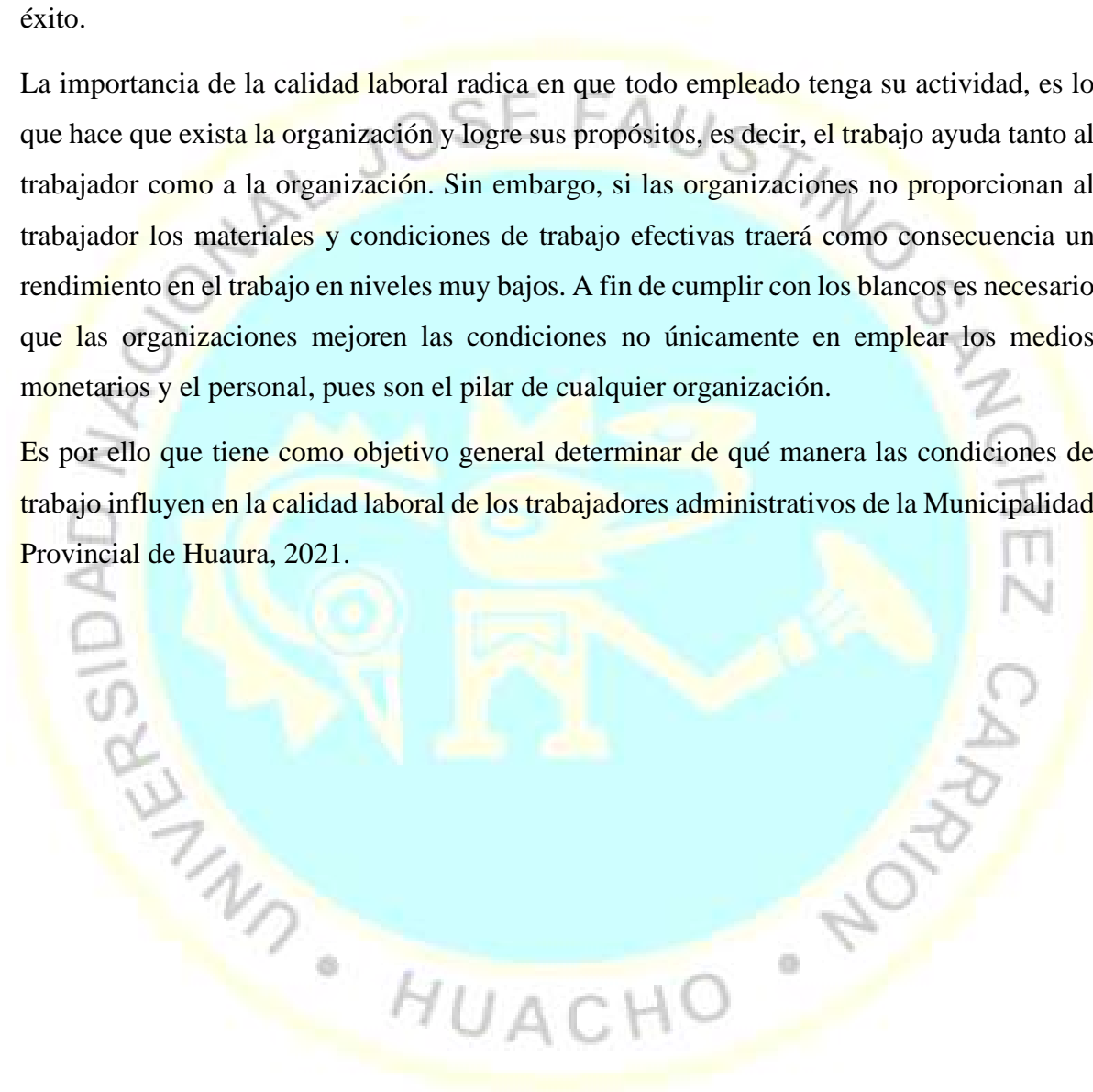


INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones son muy competentes, estamos viviendo en un entorno organizaciones de calidad, de organizaciones deficientes y en cada una los trabajadores desempeñan un papel importante, motivo por el cual la calidad laboral es clave para tener éxito.

La importancia de la calidad laboral radica en que todo empleado tenga su actividad, es lo que hace que exista la organización y logre sus propósitos, es decir, el trabajo ayuda tanto al trabajador como a la organización. Sin embargo, si las organizaciones no proporcionan al trabajador los materiales y condiciones de trabajo efectivas traerá como consecuencia un rendimiento en el trabajo en niveles muy bajos. A fin de cumplir con los blancos es necesario que las organizaciones mejoren las condiciones no únicamente en emplear los medios monetarios y el personal, pues son el pilar de cualquier organización.

Es por ello que tiene como objetivo general determinar de qué manera las condiciones de trabajo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día las organizaciones son muy competentes, estamos viviendo en un entorno organizaciones de calidad, de organizaciones deficientes y en cada una los trabajadores desempeñan un papel importante, motivo por el cual la calidad laboral es clave para tener éxito. En el entorno internacional Villar (2015) menciona que en el trabajo en la actualidad está atravesando un fase limitada, debido a la crisis existe inestabilidad laboral en las organizaciones, reduciendo así las buenas condiciones para el trabajador, las cuales no aseguran su bienestar y con respecto al anterior ciclo es deficiente, ya que existe ideas personalistas. Por otro lado, Balladares (2017) menciona que factores como el incremento del trabajo, accidentes laborales, las tecnologías actuales sin que los trabajadores se encuentren preparados para utilizarlas, el poco servicio social, generándose así una elevada tasa de desempleo, escenario que ha hecho que el trabajador acepte condiciones que van por debajo de lo normal y a los empleados a descuidar las consideraciones necesarias para brindar un lugar de trabajo de calidad.

En nuestro país, Ibáñez (2020) menciona que para lograr una gestión eficiente en una organización debe dar lo mejor a los trabajadores. Sin embargo, en instituciones públicas se observa que es de suponer que las condiciones laborales que no son las más adecuadas y pocas para la actuación del personal y en ciertos casos una elevada carga de trabajo. Por su parte, Calixto y Ventura (2018) mencionan que en el Perú hoy en día se menciona a la calidad laboral como algo que viene tomando fuerza en el trabajo, aunque es un término que aún es nuevo en entidades del estado, ya que son vistas como instituciones que no se recomienda laborar, ya que el clima laboral captado dentro, es calificado por el propio trabajador como tóxico.

La importancia de la calidad laboral radica en que todo empleado tenga su actividad, es lo que hace que exista la organización y logre sus propósitos, es decir, el trabajo ayuda tanto al trabajador como a la organización. Sin embargo, si las organizaciones no proporcionan al trabajador los materiales y condiciones de trabajo

efectivas traerá como consecuencia un rendimiento en el trabajo en niveles muy bajos. A fin de cumplir con los blancos es necesario que las organizaciones mejoren las condiciones no únicamente en emplear los medios monetarios y el personal, pues son el pilar de cualquier organización. Teniendo en cuenta lo anterior mencionado, la presente investigación busca conocer como las condiciones de trabajo vienen influyendo en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura.

La Municipalidad Provincial de Huaura está estructurada por diferentes unidades orgánicas, hace posible fijar poder y autoridad, de esta forma son un apoyo para delegar cargos de los trabajadores lo cuales se agrupan para gestionar actividades administrativas y funcionales. Pero, después de hacer una observación, se ha podido observar que las condiciones donde labora el área administrativa desempeña sus actividades no es la apropiada puesto que los espacios físicos de las áreas de trabajo son reducidas para la cantidad de trabajadores; impidiendo que los trabajadores tengan un desenvolvimiento eficiente; además no cuentan con los útiles de escritorio y recursos imprescindibles para realizar sus funciones; los trabajadores se sienten insatisfechos con el mobiliario de las oficinas, ya que no tiene un diseño ergonómico provocando problemas corporales en estos; las oficinas no tienen las señalizaciones de seguridad, puesto que no disponen con su respectivo nombre al área son parte creando así desorientación de los usuarios y de los trabajadores en la entidad edil.

Respecto a la calidad laboral también se identificaron problemas tales como la falta de reconocimiento por parte de los trabajadores con la organización ya que cumplen con los propósitos y metas propuestos por la organización; los trabajadores no esfuerzan en sus actividades y no se siente cómodos en sus puestos laborales, demostrando que no se pone en la práctica la calidad laboral al no reflejar los valores de la institución; falta de incentivo por la organización ya que no hay incentivos económicos; no existe compañerismo y comunicación pues muchos trabajadores buscan su beneficio propio y no prevalecen los intereses de la institución.

Teniendo en cuenta todos los problemas que vienen caracterizando la realidad problemática actual la entidad edil, es importante recalcar que si los problemas no son resueltos a la brevedad posible los trabajadores administrativos no podrán desempeñar eficientemente sus funciones.

Entonces, se hace necesario para la Municipalidad Provincial de Huaura tomar una serie de acciones que comprendan capacitación y mejores incentivos salariales para que los trabajadores administrativos logren los propósitos y metas propuestos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las condiciones de trabajo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera las condiciones ambientales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021?
- b. ¿De qué manera las condiciones materiales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021?
- c. ¿De qué manera las condiciones sociales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021?
- d. ¿De qué manera las condiciones de tiempo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera las condiciones de trabajo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar de qué manera las condiciones ambientales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.
- b. Determinar de qué manera las condiciones materiales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.
- c. Determinar de qué manera las condiciones sociales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.
- d. Determinar de qué manera las condiciones de tiempo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación Metodológica: Este estudio científico tiene por finalidad desarrollar una herramienta metódica que ayude a reunir y estudiar información entorno a las condiciones de trabajo y calidad laboral.

Justificación teórica: A través de este estudio se podrá entender más sobre las conductas de las variables en estudio sobre la influencia que existe una sobre la otra, como también será de ayuda para estudios posteriores.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Provincial de Huaura, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: mayo del año 2021 a diciembre del año 2021.
- Delimitación social: trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura.
- Delimitación semántica: Condiciones de trabajo y calidad laboral.

Es un grupo de escenarios o cualidades físicas, recursos, monetarios, colectivos, políticos, mentales y organizacionales en relación al desarrollo de las actividades y el vínculo laboral (Robbins, 2010).

Es el ambiente en el que circula una entidad. Habiendo entidades que cuentan con “buen entorno” y otras donde este es “pésimo” (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio se pudo realizar ya que se dispuso de una serie de elementos (humanos, materiales, financieros) que contribuyeron a finalizarlo, además del permiso concedido por la entidad edil.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Daza (2019), “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del César, La Guajira”, Universidad Externado de Colombia. Colombia. Su objetivo fue determinar la influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida. Es una investigación de tipo transversal, inductiva correlacional, empírica, no experimental. La población fue 350 trabajadores. Utilizó la encuesta. Los resultados en función a la variable calidad de vida laboral en su dimensión satisfacción por el trabajo el 11% de los encuestados, considera que casi nunca se siente satisfecho con las actividades que realiza la organización. La investigación concluyó que “los factores motivacionales intrínsecos del talento humano de una organización como nosocomio, impactan ampliamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores” (p.71).

Ore y Soto (2019), “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima - 2018”, Universidad Norbert Wiener. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo. Investigación cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal. La población fue 60 enfermeras. Utilizó el cuestionario y ficha bibliográfica. Concluyó que existe relación, entre la variable independiente y la variable dependiente en el nosocomio en estudio, ya que, mejorando las condiciones laborales, logra buenos niveles de satisfacción en el trabajo.

Orozco (2018), “Propuesta de un programa de Calidad de vida laboral para los colaboradores de la empresa Continental Paper”, Universidad Externado de Colombia. Bogotá . Colombia. Su objetivo fue “comprender las necesidades del contexto organizacional con relación a la calidad de vida laboral, para diseñar un programa que permita fortalecer las condiciones

laborales y generar crecimiento empresarial” (p.20). Es una investigación cualitativa. La población fue 27 colaboradores. Utilizó la encuesta y la entrevista. Los resultados en relación a variable calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo; un 48.15% manifiesta estar de acuerdo en que a veces siente que su trabajo es poco valorado; en la dimensión satisfacción por el trabajo, están en desacuerdo en que recibe en remuneración con las labores y tareas asignadas con un 37%. La investigación concluyó que la empresa Continental Paper tiene una noción clara respecto a tema de producción, aunque recalca que dichos procesos lo realizan el personal, por ende, es importante organizar un programa que nutra la condiciones laborales del personal y que al mismo tiempo nutra su formación y la proyección la misma empresa.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Matias y Veramendes (2021), “Calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021”, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Arequipa. Huaura. Perú. Su objetivo fue determinar cómo se manifiesta la calidad de vida laboral. Es una investigación básico, descriptivo, no experimental. La población fue 75 empleados. Utilizó la encuesta. Entre los resultados obtenidos de la variable calidad de vida laboral se evaluó en base a las dimensiones soporte institucional, seguridad, satisfacción, bienestar, desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre. En la dimensión soporte institucional se encuentra en un nivel bajo en un 9%; en la dimensión seguridad encuentra en un nivel bajo en un 7%; en la dimensión satisfacción encuentra en un nivel bajo en un 3%; en la dimensión bienestar encuentra en un nivel medio en un 15%; en la dimensión desarrollo personal del trabajador encuentra en un nivel bajo en un 3% y en la dimensión administración del tiempo libre encuentra en un nivel medio en un 12%. Se concluye que los servicios públicos de la entidad municipal presenta alta calidad laboral.

Aroquipa (2020), “Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uchumayo

Chiclayo 2020”, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa. Perú. Su objetivo fue determinar la relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral. Es una investigación tipo correlacional, de diseño no experimental. La población fue 105 trabajadores. Utilizó la encuesta. Los resultados sobre la variable condiciones de trabajo en la dimensión condiciones ambientales un 25.7 % están conforme con el vínculo entre luz y que este afecta el desempeño en el trabajo; en la dimensión condiciones de tiempo, 40 % están conforme con el vínculo entre duración de la jornada laboral e incide en el desempeño en el trabajo y en la dimensión condiciones sociales, un 35.2% no están de acuerdo con el vínculo con su superior, mejor dicho, no existe un vínculo positivo entre el jefe sea por temas de diálogo, confianza o buen trato. Se concluye que “existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo” (p.117).

Bacilio (2019), “Las condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en el periodo 2017”, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. Perú. Su objetivo fue analizar y evaluar las condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño laboral. Es una investigación de diseño es no experimental con diseño descriptivo correlacional. La población fue 76 colaboradores. Utilizó la encuesta. Los resultados sostienen que en la variable condiciones laborales respecto a su dimensión condiciones del entorno (ambientales) el 17% del personal nombrado estan en desacuerdo con que exista una adecuada ambientación, iluminación de su área de labor. Se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Condiciones de trabajo

A. Definiciones

Berrospi y Martínez (2018) definen a las condiciones de trabajo se refieren al ambiente de trabajo y factores de los términos y condiciones laborales de un empleado.

Robbins (2010) define a las condiciones laborales como un grupo de escenarios o cualidades físicas, recursos, monetarios, colectivos, políticos, mentales y organizacionales en relación al desarrollo de las actividades y el vínculo laboral.

Chiavenato (2009) un grupo de diferentes factores de continua interacción en el entorno donde se desempeña la función, los cuales se someten a transformaciones dinámicas propias del procedimiento laboral y que a su vez de determina por diferentes elementos.

Newstrom (2007) conceptualiza como un grupo de indicadores que establecen a la realización de una buena actividad y el escenario en que se desarrolla

B. Dimensiones

Según Chiavenato (2011) las tareas que desempeñan los individuos tienen una influencia enorme entre los diferentes grupos de condiciones:

- a. Condiciones ambientales. Se relaciona a las condiciones que se vivencian en el medio laboral que impacten en la oficina o fábrica. Siendo sus indicadores ruido, temperatura e iluminación (p.200).
- b. Condiciones materiales. Son trascendentes para reemplazar el esfuerzo del personal, además de algunas actividades reiterativas. Los bienes materiales, que son, los recursos tangibles y definidos a lograr cierta meta. Siendo sus indicadores infraestructura, herramientas de trabajo (p.201).
- c. Condiciones sociales. En relación a las condiciones colectivas hace referencia a lo que siente el empleado en la sociedad donde labora. Siendo sus indicadores infraestructura, herramientas de trabajo (p.202).

- d. Condiciones de tiempo. El tiempo de servicio, su periodo y repartición, es un aspecto laboral cuyo impacto es directo en la vida laboral y familiar diaria. Siendo sus indicadores duración de la jornada, compensación horaria, períodos de descanso (p.203).

C. Teorías sobre las condiciones laborales

Chiavenato (2009) define a las condiciones laborales, como elementos del medio que inciden en la motivación, rendimiento en el trabajo e incrementan los riesgos de accidentes laborales.

Primeramente, se toma en cuenta a los elementos higiénicos, vinculados a las condiciones laborales que están en el entorno del individuo. Comprenden los establecimientos y el clima y comprenden las condiciones físicas, la remuneración y las prestaciones sociales, las políticas organizacionales, la clase de liderazgo, el entorno de trabajo, los vínculos con la dirección y el personal, las normas internas, las posibilidades de desarrollo, los vínculos con los trabajadores, entre otros.

Debemos de reconocer que los factores de las condiciones de trabajo, son importantes para la organización, debido a que la inversión directa en el empleado genera una mayor motivación lo que se refleja en una mejor atención para el cliente. Por lo que la gestión de la calidad total en las empresas requiere principalmente para la mejora del capital humano.

- Teoría de Herzberg:

El clima laboral y la seguridad en el trabajo son elementos de higiene, se refieren al escenario en donde se desenvuelve la persona y las condiciones que están en este. En tal sentido, las condiciones laborales son un grupo de escenarios y atributos materiales, monetarios, políticas, organizacionales, etcétera, por medio de los vínculos laborales. Investigaciones que han mostrado el contexto que repercute la propia calidad del trabajo, además del confort, la seguridad laboral y el incentivo del trabajador. Sobre el factor motivacional hace referencia al perfil laboral y las tareas vinculadas en este; los cuales generan una satisfacción en el largo e incrementan la eficiencia de excelencia en el trabajo.

- Doctrina de la Motivación

Hay una diversidad de doctrinas sobre la motivación; en cada una se detalla, lo que los individuos piensan que es trascendente y lo que se presenta a su alrededor. Las doctrinas sobre la motivación discrepan en relación al elemento que piensa es de mayor trascendencia para alcanzar la motivación, y con ella relación a los pronósticos apropiados. Las doctrinas de las carencias y la doctrina de la igualdad consisten en las complacencias y no complacencias de los individuos. La doctrina de los refuerzos consiste en los efectos de un determinado comportamiento que puede incidir su reiteración. La doctrina de las expectativas se trata sobre el proceso sobre el cual los individuos optan por diversas opciones, en relación a sus expectativas lo que se obtendrá en cada una de ellas. La doctrina de las metas se enfoca en el procedimiento de determinarlas y la manera en que los objetivos mismo inciden en la motivación. Aunque, todas estas doctrinas tienen en común el rol importante de la conciencia del individuo en relación lo que le resulta relevante y a los escenarios donde labora.

- Doctrina de las carencias

Conforme a la doctrina de las carencias, un individuo se motiva si aún no ha logrado algunos niveles de satisfacción en su vida. Ya que una carencia satisfecha no es fuente motivación. Dicha doctrina hace referencia a lo que requieren los individuos para tener vidas gratificantes, principalmente respecto al vínculo con el trabajo. Hay diferentes doctrinas sobre las carencias, las cuales discrepan en relación a los niveles y el punto en que, efectivamente, se logra la satisfacción, Algunas de estas doctrinas son la Doctrina de los dos Factores de la Motivación de Herzberg, Doctrina de las carencias de Maslow, entre otros.

D. Importancia de las condiciones de trabajo en la organización

Robbins (2010) indica que las condiciones laborales se relacionan el clima de trabajo, y en muchas ocasiones las organizaciones no aportan a la satisfacción de su personal, implementan mejorías y medios que potencien más el riesgo, la vida en el trabajo tiene efectos directos a la condición anímica de la persona, su ritmo de vida, las condiciones laborales son cruciales en la vida cotidiana, las buenas condiciones laborales crean más eficiencia y un ambiente armónico. Las

condiciones colectivas y materiales donde se desempeña la actividad inciden negativamente. Los malestares de salud que resultan más visibles son los accidentes laborales.

Vincula el bienestar y la salud señalan que hay malestares físicos que, pese a que es una enfermedad, cambian el estado del confort de los individuos.

En el largo plazo, los malestares que son crónicos limitan el sentido de la tolerancia, de réplica y del propio trabajo y posiblemente este desgaste conlleve a la disminución de las expectativas de vida.

Muchos individuos pasan gran parte del día en su trabajo, ya que es un elemento trascendente de la vida, los elementos ambientales inciden en el bienestar laboral y de la propia vida del individuo, ya sea por actividades que desempeña, la carga laboral y la falta de planificación generan problemas en el empleado, el padecimiento del trabajo se refleja por lo general como estrés, cansancio y dolores de cuerpo, cuyo efecto conlleva a lesiones producto de accidentes laborales y enfermedades.

E. Características en las condiciones laborales

Newstrom (2007) resalta características que toda organización debe tener en cuenta:

- Jornada laboral

El empleado y el modelo determinarán el tiempo del trabajo, aunque este puede exceder los límites legales. Su máxima duración será: 8 horas al día, 7 hora de noche.

También es posible repartir las horas laborales, con la finalidad de que el personal tenga reposo los días sábados. La jornada en el día comprende entre 6 y las 20 horas. La jornada en la noche comprende las 20 y 6 horas, en tanto la jornada mixta comprende periodos de tiempo que incluye y día y noche, a menudo el tiempo nocturno es inferior a las 3 horas y media.

- Días de descanso

La ley laboral, menciona que, por cada 6 día de labor, el empleado tendrá un día libre con salario íntegro.

El personal no deberá laborar en el día de libre, aunque si el empleado desea quebrantar esta disposición, debe pagar un salario doble por el servicio prestado.

- Vacaciones

El personal que labore por más de un año gozará un periodo anual de vacaciones con goce de haber, que no será inferior a lo que demanda la ley. Aunque si el vínculo laboral culmina previo a cumplir un año de servicio, el empleado tiene derecho a recibir un salario en relación al servicio prestado. Es necesario que las vacaciones se concedan al personal en un periodo de 6 meses siguientes al cumplir el año de servicio. Los jefes darán de forma anual al personal una constancia de su antigüedad y conforme a ello su tiempo de vacaciones correspondientes y la fecha que deberán gozarlo.

- Salario

Se define como la recompensa que el jefe remunera a su personal por el trabajo desempeñado. El personal gozará de su salario, y su derecho por recibirle no es renunciable. El salario no puede ser por ningún motivo objeto de compensación y debe remunerarse donde se preste el servicio. No es posible imponer multas al personal por cualquier razón. El salario al personal no puede embargarse, a excepción de las pensiones alimenticias.

Es posible fijar el salario por unidad de tiempo, de obra, por comisión u cualquier otro modo.

- Aguinaldo

El personal tendrá derecho a recibir un aguinaldo por año igual a 15 días de salario, deberá pagarse previo al 20 de diciembre. Aquellos que no han cumplir el año de servicio, fuera de que se estén trabajando, también tiene derecho a un pago proporcional de mismo, de acuerdo al tiempo trabajado.

F. Principales puntos de un programa higiene laboral

Chiavenato (2009) señala que la higiene en el trabajo se trata de condiciones en el ambiente laboral asegura una buena salud tanto física como psicológica y bienestar de los individuos.

Desde un enfoque de salud física, el centro laboral es una actividad que forma parte de la higiene laboral y tiene por objeto evitar la explosión de la persona a agentes externos como luz, humedad, materiales de trabajo. De esta manera en un entorno laboral óptimo será positiva en la salud del personal.

Desde un enfoque de salud psicológica, el medio de trabajo debe contar con las condiciones mentales y sociales óptimas, que impactan positivamente en la conducta de los individuos y que impidan consecuencias, como el estrés.

Los más importantes elementos de higiene laboral son:

- Medio físico laboral, comprende:
 - Luz: la proporción de luz apropiada en las oficinas.
 - Ventilación: reducción de factores externos negativos.
 - Grado de calor ambiental: dentro de los grados apropiados.
 - Ruidos: reducción de este al máximo.
 - Confort: un escenario óptimo, relajado y amistoso.
- Medio metal de trabajo, comprende:
 - Vínculos positivos entre colegas
 - Clase de actividad motivadora y positiva
 - Una administración positiva y democrática.
 - Reducción de factores estresantes.
- Empleo de bases ergonómicas, comprende:
 - Máquinas y equipamiento apropiados por las cualidades humanas.
 - Instalaciones apropiadas a la proporción de los individuos.
 - Instrumentos que minimizan el esfuerzo de la persona.

- Salud ocupacional
 - o Podemos conceptualizar a la salud como la falta de dolencia. Aunque, los peligros a la salud están en todo momento. Además, el propio entorno genera malestares, ya que la salud implica estado físico, mental y social de bienestar. Dicha definición resalta los vínculos entre la psique, el cuerpo y las reglas sociales.

G. El manejo del personal y su transformación

Las diferentes posturas detallan como se ha realizado la gestión y en su diversidad, puesto el sitio donde se genera e identifica a los individuos es una respuesta de las mismas organizaciones.

Robbins (2010) algunos estudios señalan el proceso a travésado por la gestión de los recursos humanos.

- Etapa administrativa: es una guía planificada eficiente. Se enfoca en el monitoreo y la motivación del desempeño. Se carece de exigencias de clase psicológica y la condición social del trabajador no es importante desde la perspectiva de la gestión.

Congrega sus actividades en la contratación, despido, investigación de ecuaciones remunerativas que guardan relación al desempeño y el estudio de puestos. Se resaltan dos atributos en esta etapa como la consideración al personal como un elemento que genera costo y que debe reducirse. La admisión de una guía reactiva, en el cual, la organización hace esfuerzos por lograr la cantidad y calidad requerida de mano de obra al menor precio posible.

- Etapa de gestión: el cual se toman en cuenta las carencias sociales y psicológicas de los individuos, con la finalidad que la persona se adapte a la organización. El vínculo contractual abarca factores de retribución y a factores mentales.
- Etapa de formación: el cual se sustenta en lo siguiente:
 - o Acuerdos entre las carencias financieras de la organización y las carencias de los trabajadores que laboran en esta. La eficiencia la organización retribuye a la eficiente de la gestión colectiva.

- Se toma en cuenta a los individuos como factor de formación de la organización.
- El incentivo y la productividad del individuo.

Variable dependiente: Calidad laboral

A. Definiciones

Cuzquen (2020) conceptualiza en diferentes formas que, el empleado a través del empleo y de acuerdo a su perspectiva ve complacidas sus requisitos personales: apoyo de la organización, garantía e inclusión en el sitio donde desempeña su función, identificando el confort en base al esfuerzo realizado, y al mismo tiempo la repartición del tiempo libre. (p. 69).

La calidad de vida es el reconocimiento de la persona en relación al ambiente donde vive la cultura y los valores, sus expectativas, sus reglas y sus dudas (Pinto, Brito y Mendoza, 2016).

Werther, Davis y Guzmán (2014) menciona que es el ambiente en el que circula una entidad. Habiendo entidades que cuentan con “buen entorno” y otras donde este es “pésimo”.

Peréz y De Juanas (2013) mencionan que la calidad de vida es el reconocimiento de la persona en relación al ambiente donde vive la cultura y los valores, sus expectativas, sus reglas y sus dudas.

B. Dimensiones

Cuzquen (2020) menciona en su investigación que la calidad laboral de conceptualiza en diferentes formas que, el empleado a través del empleo y de acuerdo a su perspectiva ve complacidas sus requisitos personales: apoyo de la organización, garantía e inclusión en el sitio donde desempeña su función, identificando el confort en base al esfuerzo realizado, y al mismo tiempo la repartición del tiempo libre:

Soporte Institucional para el trabajo: El cual comprende una diversidad de cualidades vinculadas a las áreas laborales, en cual la organización es responsable, cuya finalidad es edificar el trabajo.

Seguridad en el trabajo: diversas probabilidades que se brinda al personal, relacionado a la organización, se establecen en los procesos laborales, los ingresos monetarios por las actividades realizadas, los instrumentos necesarios para sus funciones, considerando beneficios contractuales por trabajo y rendimiento de su habilidad por su potencial.

Satisfacción por el trabajo: Es el grado de complacencia que comtempla el empleado por el trabajo

Bienestar a través del trabajo: hace referencia a la condición de reparo físico psicologico y social que un empleado tiene debido a logros fruto de su esfuerzo.

Desarrollo personal del trabajador: probabilidades de cambiar personalmente para incrementar el potencia, en el trabajo que desempeña.

Administración del tiempo libre: se toma en cuenta ciertos elementos que comprende el gozo de vida, y darse un espacio externamente al horario laboral, donde ayudará al trabajador a optimizar su rendimiento en el trabajo.

C. Elementos que participan en la calidad de vida en el trabajo

Chiavenato (2017), la calidad de vida laboral tiene efectos en la conducta mental y socio – profesional de la persona y genera incentivo laboral, capacidad de adecuación a las transformaciones en el clima laboral, creatividad y voluntad para cambiar o aprobar cambios en la organización.

Cuando es pobre o negativo la calidad de vida laboral puede traer efecto en la falta de satisfacción y conductas desajustadas (fallas de rendimiento, absentismo y demás). En otro escenario, una positiva calidad de vida laboral genera un entorno de confianza y respecto mutuo, donde la persona activa su conducta mental y la propia organización reduciendo así el control.

Asimismo los individuos, en relación a su forma de ser, influyen las condiciones laborales. Las distinciones personales son elementos trascendentes por el campo laboral y, por tal motivo, es importante mirar dicha problemática por

medio de un enfoque íntegro que tome en cuenta un ajuste cambiante entre el individuo, el puesto laboral y la misma organización.

Cuando hablamos del servicio sanitario podemos reconocer algunos elementos resaltantes para la calidad de vida laboral:

- El medio físico: hablamos principalmente de peligros físicos, químicos, biológicos y peligros ergonómico.
- Exigencias laborales: la sobrecarga laboral, los horarios de trabajo, y la exposición a peligros constantes en el entorno sanitario. Asimismo, dicho medio, es bastante alta la frustración relativa.
- Contenidos laborales: en el entorno sanitario comúnmente existe una carencia de oportunidad de control, y para el empleo de las pericias, la monotonía laboral, la falta de retroalimentación de la misma labor, y la complejidad laboral. Es usual que, en escenario sanitarios, en una gran diversidad de oportunidades no hay reconocimiento o la tecnología no es la necesaria para controlar las dolencias, inclusive teniendo todo ello no puede implementarlo de manera correcta.
- Factores monetarios y contractuales: una remuneración justa y la estabilidad laboral conducen a elementos relevantes en la labor y conllevan a un vínculo bueno con satisfacción laboral y compromiso laboral y vínculo negativo con la depresión, ansiedad y otras dolencias relacionadas ocasionando absentismo, la falta de interés, entre otros.
- Rendimiento del cargo: en una perspectiva más estricta, como una falta compatibilidad entre expectativas y conductuales procedentes del profesional sanitario de demás actores del entorno, una de las profesiones con más estrés en estos tiempos de pandemia es sin duda, el personal de enfermería.
- Formación de la carrera profesional: las oportunidades de ascenso de la carrera profesional, además de las relaciones con el desarrollo son relevante en los factores motivaciones, ya que ayudan al desarrollo del profesional, un incremento de independencia laboral y la probabilidad de desempeñar actividades importantes.

D. El trabajo humanizado en la calidad laboral

Guizar (2013) menciona que la calidad de vida en el centro laboral genera un clima más humano. Intentar suplir las carencias esenciales de los trabajadores del mismo modo que con las áreas superiores. intenta sacar beneficios de las destrezas más perfeccionadas y brindar un clima que propicie optimizarlas.

Se centra en las bases de que el personal son el capital que tienen que ser potencializado y no únicamente usado.

Según esta perspectiva, las medidas laborales de los trabajadores deben buscar que cada empleado lleve a cabo otras tareas esenciales como individuo, esposo o vástago. En lo esencial, la labor humanizada comprende brindar lo más óptimo para los empleados. No es una operación única que se conserva de forma indefinida, sino que requiere de cambios constantes de esos determinantes con el propósito de conservar el equilibrio.

La frase calidad de vida en el empleo incidió en Norteamérica por los años 1960 buscando combatir el estrés en las entidades acaecido por las pésimas calidades del entorno de trabajo, lo que conlleva a nuevos sistemas socio técnicos optimizados e instrumentaria de trabajo más naturales.

Lo continuo que llevan a cabo los trabajadores enriquecidos es “enfocar” los grupos de trabajo. Cuando un puesto está estructurado de forma tal que lleva a cabo un ciclo integral de trabajo para fabricar un bien completo o una subunidad, se llama módulo natural de trabajo.

El empleo fluctúa de manera común desde el inicio hasta el fin y otorga al trabajador el sentimiento de identificación y definición de la asignación.

De forma parecida pueden acoplarse diversos puestos en el interior de un equipo natural que se desenvuelva en un área integral del empleo.

Por esto, los trabajadores que su función necesite desenvolverse con otros están más aptos para asimilar saberes que los demás e integrar grupos.

Los equipos naturales de trabajo, también facilitan que los que se desenvuelven en una tarea habitual tengan más sensibilidad para otorgar sentido a sus funciones y se vuelvan cercanos a su grupo con una labor más relevante.

De esta manera, sorprende que nuestro anhelo de obtener especialización camine con mucha incidencia a la separación de individuos que son aptos y esenciales para integrar equipos naturales de trabajo.

El otro paso de los trabajadores enriquecidos y los grupos naturales de tareas son solo estructuras socio técnicas de empleo optimizadas, donde toda la entidad o una sección generan una estructura equilibrada, individuo y táctica.

El fin es perfeccionar un enriquecimiento grupo total de trabajo, que necesita modificaciones más radicales, esencialmente en los procesos de elaboración especializada.

El proceso integral de producción quizás necesite una reingeniería con el objetivo de complementar las carencias y requerimientos humanos, siendo que otras entidades requerirán variaciones para incentivar el trabajo en grupo.

El fin esencial es planear una estructura integra que sirva ya sea a las carencias de los individuos como a las necesidades de la producción.

E. Mejora de la calidad laboral a través de la participación del trabajador

Werther, Davis y Guzmán (2014), la calidad del clima laboral se establece por la manera como el personal juzgan su propia actividad en la entidad. Aun cuando los individuos generan resultados variados cuando resuelven dar sus prestaciones, los estudios sobre la materia durante los recientes 20 años muestran dos relevantes criterios. Primero, para alzar con el tiempo la eficiencia es vital optimizar la calidad de clima en el trabajo.

A corto plazo, la gestión autoritaria puede generar este fin, aun a costa de parámetros básicos de trabajo.

No obstante, estas metas no se pueden mantener a futuro porque el menoscabo del ambiente laboral genera que los trabajadores se queden sin carisma por su empleo, lo que se muestra no solo en más inasistencias y renunciaciones. Si no también en la pesadez, la inapetencia y la indolencia que son rasgos de las entidades trastornadas. Los trabajadores se aíslan mentalmente de sus tareas y se centran en llevar a cabo lo poco que se necesite.

Lo segundo que concluyen los estudios es que la mayor parte de los individuos cree que gusta de un ambiente laboral de elevada categoría cuando colabora con el triunfo de la entidad de diversas maneras específicas. Usualmente, la sola cuestión de llevar a cabo sus tareas es insuficiente si la misma no le facilita intervenir en las resoluciones que le impactan. Como resultado, tanto los superiores como los profesionales de la gestión de RR.HH deben juntarse para propiciar un ambiente laboral donde se trate a los individuos como se merecen.

Cuando se asigna un rol fijo a un individuo, se da un apreciable fenómeno psicológico: los usureros y cobardes suelen crear una reacción parecida en su entorno. Contrario a ello, los enfocados, agradables suelen codearse con individuos bajo su liderazgo.

El área de RR. HH ejecuta efectos frontales e indirectos en los rangos de motivación y complacencia del trabajador.

Cuando los gestores de la entidad hallan que sus integrantes desean contribuir con el triunfo común y se esmeran en conseguir y emplear prospectos que faciliten estas acciones, lo más factible es que se tomen óptimas resoluciones que eleven la productividad y se consiga un clima laboral de mejor calidad.

Un patrón de preferencia esencial es fijar si la complacencia laboral optimiza el desenvolvimiento o contrario a ello es el óptimo desenvolvimiento lo que conlleva optimización en los rangos de complacencia. El motivo que complica fijar el factor que fija al otro recae en que el vínculo entre el desenvolvimiento y la complacencia es de origen circular.

Lo factible de aumentar el rango de complacencia estará sujeto a que los incentivos y premios se ciñan a lo que anhela el trabajador. Si un óptimo desenvolvimiento dirige a óptimos incentivos y premios y si a criterio de ellos es el adecuado, se incrementara el rango de complacencia.

En otro sentido, una medida incorrecta de incentivos puede acarrear insatisfacción. En cualquiera de las circunstancias, la complacencia se vuelve feedback que impacta la imagen misma y la motivación para seguir desenvolviéndose mejor.

El vínculo integro entre desenvolvimiento y complacencia en una estructura constante, vuelve complicado el valorar el impacto de un componente en el otro.

Una de las técnicas que más se utiliza para generar un óptimo ambiente en el trabajo es la intervención de los trabajadores, que puede obtenerse mediante la aplicación sistemática de ayuda al personal desenvolverse en un rol dinámico en las resoluciones en que ha intervenido.

Sin embargo, se requiere que la praxis interviniente se incorpore como porción sistémica de la filosofía de la entidad.

El desafío al que se enfrente hoy en día la gerencia implica generar una cultura empresarial de elevado rendimiento que, implica eficacia y otorgar deberes a los miembros de la organización. Este punto de vista a entregar de forma más igual el poder de la entidad se ha llamado filosofía en la etapa de la democracia industrial.

Llegado el momento en que propiamente se implemente una estructura de reparto de resoluciones y deberes en la entidad, es factible que se observe una circunstancia llamada el fenómeno de Pigmalión. Esta acepción recae en una escenificación teatral de George Bernard Shaw, mentado dramaturgo de inicios del siglo anterior, donde se decía que los individuos suelen responder a anhelos que tienen de ellos sus jefes.

A una expectativa de indigentes resultados y pésimas conductas se vincula, usualmente, mala conducta y terribles resultados. Contrario a ello, en la mayoría de los casos, cuando se espera una manifestación de alta calidad humana, se realiza un brío óptimo por lograr los altísimos rangos de excelencia que se le atribuyen a un individuo o colectivo.

Han culminado la era de los vigilantes, los oficiales de la industria y los superiores que nunca cometían errores en el siglo XXI, lo cual conlleva a la democracia liberal.

F. La motivación en la calidad de vida laboral

Koontz y Weihrich (2013), mencionan la motivación es una condición mental que tiene por lo general que las fuerzas internas y/o externas motivan, conducir o conservar las conductas. En las organizaciones, las personas que más se prestan atención se dividen en eficientes y no eficientes. Ciertas conductas eficientes se traducen a estar enfocados en partes vitales para el trabajo, además de

ser un buen trabajador. Ciertas conductas no eficientes comprenden gastar el tiempo en vez de laborar, además de ser poco sociables, agresivo y hasta ofensivo con los colegas.

Muchos especialistas en administración creen que la motivación del personal está vinculada a la satisfacción que sienten. Un trabajador contento es un trabajador eficiente. La relación entre la motivación laboral y la satisfacción que siente el personal tiene cierta complejidad. El personal con satisfacción realizar un trabajo más excelente que los no satisfechos. Aunque, entender a la satisfacción es de suma importancia por otros motivos. En el caso, de un trabajador con satisfacción que desempeña una labor buena, puede estar en búsqueda en otras oportunidades laborales.

Comprender la motivación y satisfacción del personal ha sido de interés para los especialistas en administración y a los estudiosos durante un buen tiempo, puesto que es de suma relevancia para una gestión eficiente.

Asimismo, ha sido un tema muy controversial ya que no existen respuestas fáciles.

Se ha reunido diversas doctrinas sobre la motivación y satisfacción laboral en algunas perspectivas comunes.

G. El nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida laboral

Newstron (2007) hace mención que la satisfacción laboral es una postura positiva con respecto hacia su labor. Es frecuente, que los individuos atraviesan esta actitud cuando su labor coincide tanto en sus necesidades como intereses, además recompensas y ambiente en su trabajo que sean satisfactorias, tienen lazos positivos con sus supervisores también sentirse a gusto con sus compañeros de trabajo.

Los trabajadores satisfechos harán un buen trabajo es por ello que muchos administradores creen que la satisfacción laboral es esencial. De hecho, las investigaciones demuestran que la relación de complacencia y rendimiento, con frecuencia, en reducido e impactan en demás elementos.

Aquellos gerentes de trabajadores intelectuales que están sujetos a la satisfacción laboral para incrementar la motivación y entusiasmo en la compañía. Las instituciones los especialistas de administración ponen mucho énfasis en su personal y desean que se sientan satisfecho con su labor, y la mayoría desean rodearse de individuos con buenas posturas.

2.3. Definición de términos básicos

Variable independiente: Condiciones de trabajo

Es el conjunto de circunstancias y/o características materiales, físicas, económicas, sociales, políticas, psicológicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y relaciones laborales (Robbins, 2010, p.69).

Condiciones ambientales

Se relaciona a las condiciones que se vivencian en el medio laboral que impacten en la oficina o fábrica (Chiavenato, 2011, p.200).

Condiciones materiales

Son trascendentes para reemplazar el esfuerzo del personal, además de algunas actividades reiterativas (Chiavenato, 2011, p.201).

Condiciones sociales

En relación a las condiciones colectivas hace referencia a lo que siente el empleado en la sociedad donde labora (Chiavenato, 2011, p.202).

Condiciones de tiempo

El tiempo de servicio, su periodo y repartición, es un aspecto laboral cuyo impacto es directo en la vida laboral y familiar diaria (Chiavenato, 2011, p.203).

Variable dependiente: Calidad laboral

Es el ambiente en el que circula una entidad. Habiendo entidades que cuentan con “buen entorno” y otras donde este es “pésimo”. (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

Soporte Institucional para el trabajo

El cual comprende una diversidad de cualidades vinculadas a las áreas laborales, en cual la organización es reponsable, cuya finalidad es edificar el trabajo (Cuzquen, 2020).

Seguridad en el trabajo

diversas probabilidades que se brinda al personal, relacionado a la organización, se establecen en los procesos laborales, los ingresos monetarios por las actividades realizadas, los instrumentos necesarios para sus funciones, considerando beneficios contractuales por trabajo y rendimiento de su habilidad por su potencial (Cuzquen, 2020).

Satisfacción por el trabajo

Es el grado de complacencia que comtenpla el empleado por el trabajo (Cuzquen, 2020).

Bienestar a través del trabajo

Hace referencia a la condición de reparo físico psicologico y social que un empleado tiene debido a logros fruto de su esfuerzo (Cuzquen, 2020).

Desarrollo personal del trabajador

Probabilidades de cambiar personalmente para incrementar la potencia, en el trabajo que desempeña (Cuzquen, 2020).

Administración del tiempo libre

Se toma en cuenta ciertos elementos que comprende el gozo de vida, y darse un espacio externamente al horario laboral, donde ayudará al trabajador a optimizar su rendimiento en el trabajo (Cuzquen, 2020).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Las condiciones ambientales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.
- b. Las condiciones materiales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.
- c. Las condiciones sociales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.
- d. Las condiciones de tiempo influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
CONDICIONES DE TRABAJO	<i>Condiciones ambientales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruido. - Temperatura. - Iluminación.
	<i>Condiciones materiales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura. - Herramientas de trabajo.
	<i>Condiciones sociales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones entre trabajadores. - Trabajo en equipo.
	<i>Condiciones de tiempo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabajo. - Compensación horaria. - Descanso laboral.

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2011).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
CALIDAD LABORAL	<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión laboral - Apoyo de los superiores para la realización del trabajo. - Oportunidades de promoción. - Autonomía
	<i>Seguridad en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos o salarios. - Insumos para el trabajo. - Capacitación en el trabajo.
	<i>Satisfacción por el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dedicación al trabajo. - Reconocimiento por el trabajo. - Autovaloración.
	<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la institución. - Disfrute de la actividad laboral. - Satisfacción por la vivienda. - Evaluación de la salud general.
	<i>Desarrollo personal del colaborador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Logros. - Expectativas de mejora. - Seguridad personal.
	<i>Administración del tiempo libre</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del tiempo libre. - Equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Fuente: Adaptado de Cuzquen (2020).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Es tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque “se establece la relación entre las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño es “no experimental porque no se manipuló las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo ya que emplea ciencia estadística para concluir acerca del objeto de estudio, considerando elementos numéricos que permiten comprender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está representada por 346 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura.

REGIMEN	CANTIDAD / ADMINISTRATIVOS
D.L. 276	61
D.L. 1057 - CAS	185
LEY 24041	3
D.L. 728-	18
LOCACION DE SERVICIOS	79
TOTAL	346

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 346}{0.0025(346 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 182.29$$

Está representada por 182 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica propuesta es la encuesta. El instrumento propuesto es un cuestionario, el cual evaluará las variables, Condiciones de trabajo y Calidad laboral. El cuestionario será respondido por trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Resultados descriptivos de las habilidades directivas

Tabla 1

Distribución de los indicadores de las Condiciones ambientales

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera que el ruido que se presenta en su área de trabajo no interfiere al realizar sus funciones?	40	22.0%	51	28.0%	22	12.1%	40	22.0%	29	15.9%
2. ¿Considera usted que la temperatura en sus puestos de trabajo no afecta su salud?	39	21.4%	37	20.3%	41	22.5%	35	19.2%	30	16.5%
3. ¿Considera adecuada la iluminación en su puesto de trabajo?	31	17.0%	36	19.8%	53	29.1%	32	17.6%	30	16.5%

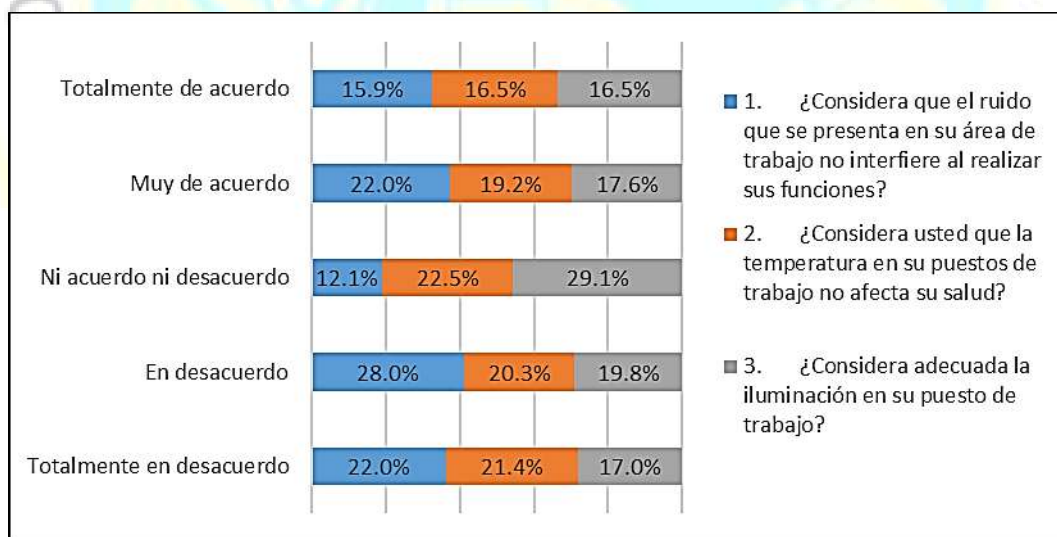


Figura 1. Condiciones Laborales.

Tabla 1, en cuanto a si considera que el ruido que se presenta en su área de trabajo no interfiere al realizar sus funciones el 50% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 12,1% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 37,9% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si considera usted

que la temperatura en sus puestos de trabajo no afecta su salud el 41,8% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 22,5% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 35,7% mencionó estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En tercer lugar, a si considera adecuada la iluminación en su puesto de trabajo el 36,8% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 29,1% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34,1% mencionó que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

Distribución de los indicadores de las Condiciones materiales

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Considera adecuado el espacio que tienen las oficinas para su trabajo?	51	28.0%	30	16.5%	37	20.3%	34	18.7%	30	16.5%
5. ¿La institución cuenta con las herramientas de trabajo necesarias como útiles de escritorio, equipos electrónicos, entre otros?	45	24.7%	52	28.6%	27	14.8%	28	15.4%	30	16.5%

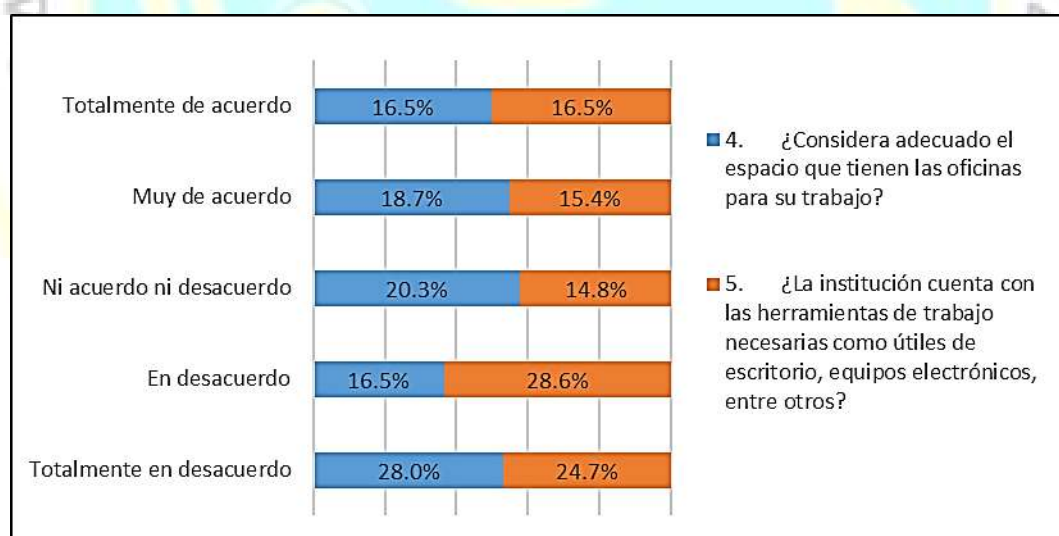


Figura 2. Condiciones materiales.

Tabla 2, en cuanto a si considera adecuado el espacio que tienen las oficinas para su trabajo el 44,5% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20,3% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 35,2% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si la institución cuenta con las herramientas de trabajo necesarias como útiles de escritorio, equipos electrónicos, entre otros el 53,3%

indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 14,8% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 31,9% mencionó estar muy de acuerdo y totalmente.

Tabla 3

Distribución de los indicadores de las Condiciones sociales

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. ¿La relación laboral entre sus compañeros es armoniosa?	50	27.5%	31	17.0%	71	39.0%	0	0.0%	30	16.5%
7. ¿La institución impulsa el trabajo en equipo para lograr lo propuesto?	45	24.7%	52	28.6%	55	30.2%	0	0.0%	30	16.5%

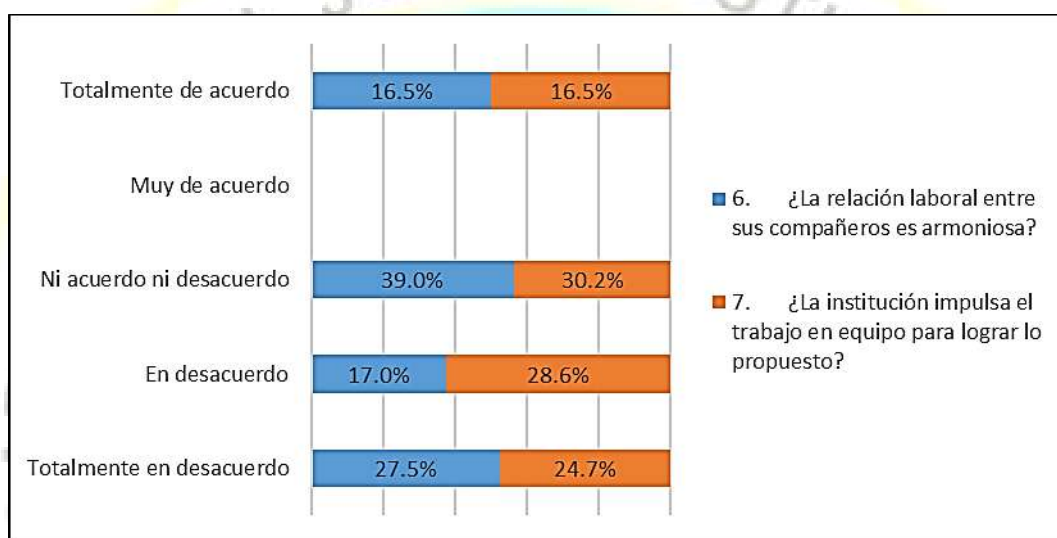


Figura 3. Condiciones sociales.

Tabla 3, en cuanto a si la relación laboral entre sus compañeros es armoniosa el 44,5% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 39% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 16,5% mencionó que totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si la institución impulsa el trabajo en equipo para lograr lo propuesto el 53,3% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 30,2% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 16,5% mencionó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 4

Distribución de los indicadores de las Condiciones de tiempo

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. ¿Considera que existe un control adecuado de entrada y salida en la institución?	36	19.8%	29	15.4%	50	26.9%	34	17.6%	37	20.3%
9. ¿Se remuneraran las horas extra laborales?	50	27.5%	32	16.5%	74	39.6%	0	0.0%	30	16.5%
10. ¿En la institución se cumplen los periodos de refrigerio?	46	24.7%	53	28.0%	56	30.8%	0	0.0%	31	16.5%

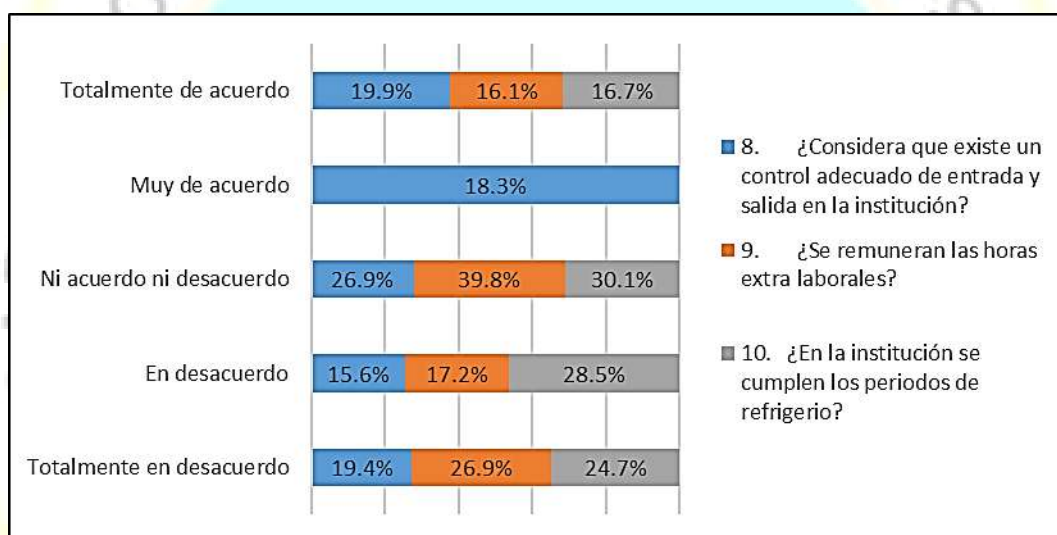


Figura 4. Condiciones de tiempo.

Tabla 4, en cuanto a si considera que existe un control adecuado de entrada y salida en la institución el 35,2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 26,2% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 37,9% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si se remuneraran las horas extra laborales el 44% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 39,6% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 16,5% mencionó estar totalmente en desacuerdo. En tercer lugar, a si en la institución se cumplen los periodos de refrigerio el 52,7% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 30,8% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 16,5% mencionó estar totalmente en desacuerdo.

B. Resultado descriptivo del compromiso organizacional

Tabla 5

Distribución de los indicadores del Soporte institucional para el trabajo

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que le brindan a su trabajo?	52	28.6%	40	22.0%	21	11.5%	41	22.5%	28	15.4%
12. ¿Sus superiores se muestran interesados en satisfacer sus necesidades?	41	22.5%	34	18.7%	41	22.5%	37	20.3%	29	15.9%
13. ¿En la institución reconocen su esfuerzo y aprendizaje con oportunidades?	42	23.1%	34	18.7%	43	23.6%	33	18.1%	30	16.5%
14. ¿Siente que en su trabajo es libre de manifestar sus ideas y decisiones sin miedo a represalias por parte de sus superiores?	45	24.7%	43	23.6%	31	17.0%	33	18.1%	30	16.5%

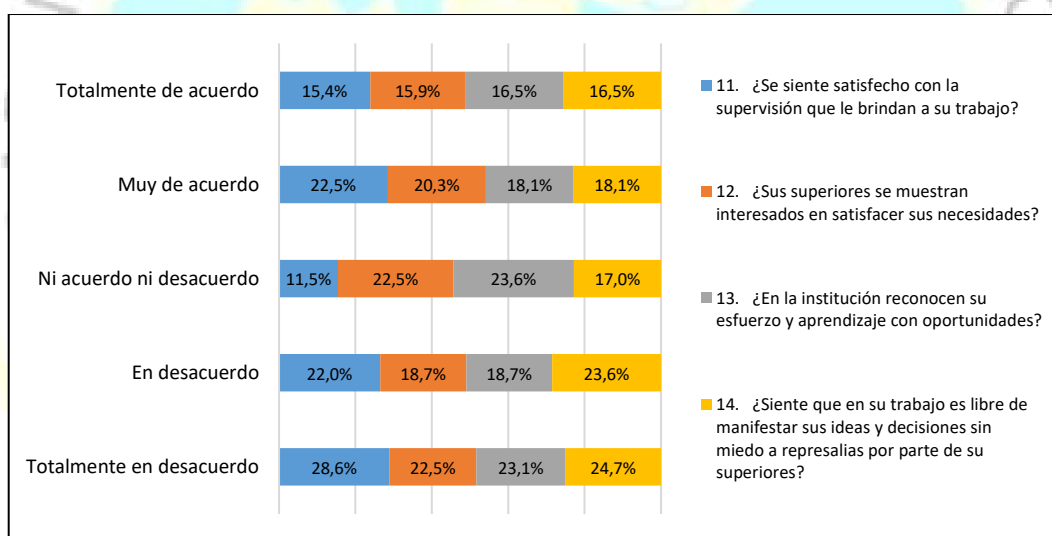


Figura 5. Soporte institucional para el trabajo.

Tabla 8, en cuanto a si se siente satisfecho con la supervisión que le brindan a su trabajo el 50,5% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 11,5% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 37,9% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si sus superiores se muestran interesados en satisfacer sus necesidades el 41,2% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 22,5% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 36,3% mencionó estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En tercer lugar, a si en la institución reconocen

su esfuerzo y aprendizaje con oportunidades el 41,8% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23,6% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34,6% mencionó que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En cuarto lugar, a si siente que en su trabajo es libre de manifestar sus ideas y decisiones sin miedo a represalias por parte de sus superiores el 48,4% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34,6% mencionó que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 6
Distribución de los indicadores del Seguridad en el trabajo

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. ¿Se siente satisfecho con el salario que percibe en la institución?	41	22.5%	30	16.5%	37	20.3%	31	17.0%	43	23.6%
16. ¿Siente que cuenta con los insumos necesarios para realizar sus funciones?	39	21.4%	32	17.6%	36	19.8%	34	18.7%	41	22.5%
17. ¿Cree que la capacitación que le brinda la institución mejora su desempeño?	37	20.3%	44	24.2%	29	15.9%	32	17.6%	40	22.0%

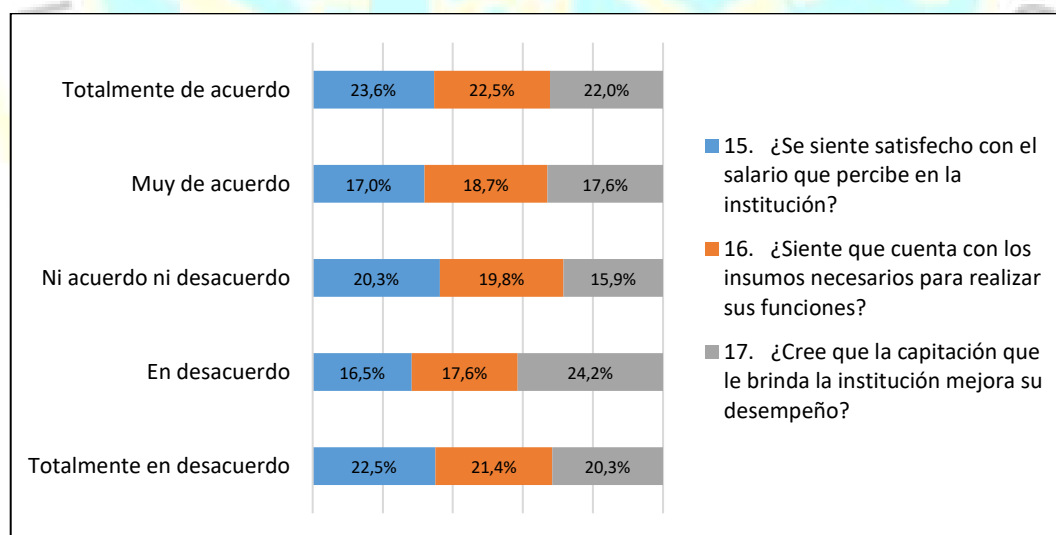


Figura 6. Seguridad en el trabajo.

Tabla 6, en cuanto a si se siente satisfecho con el salario que percibe en la institución el 39% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20,3% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 40,7% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

En segundo lugar, en referencia a si siente que cuenta con los insumos necesarios para realizar sus funciones el 39% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,8% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 41,2% mencionó estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En tercer lugar, a si cree que la capacitación que le brinda la institución mejora su desempeño el 44,5% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15,9% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 39,6% mencionó que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 7
Distribución de los indicadores del Satisfacción por el trabajo

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿Se siente satisfecho con la cantidad de labores que desarrolla?	38	20.9%	38	20.9%	37	20.3%	30	16.5%	39	21.4%
19. ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que le brindan en el trabajo?	46	25.3%	35	19.2%	39	21.4%	27	14.8%	35	19.2%
20. ¿Siente que la institución valora su esfuerzo?	47	25.8%	23	12.6%	35	19.2%	34	18.7%	43	23.6%

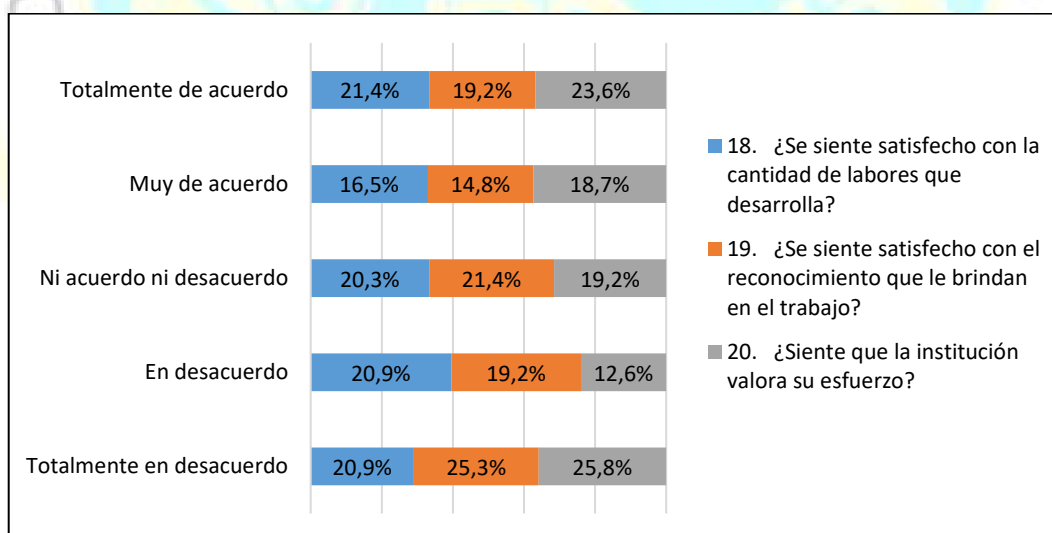


Figura 10. Satisfacción por el trabajo.

Tabla 10, en cuanto a si se siente satisfecho con la cantidad de labores que desarrolla el 41,8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20,3% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 37,9% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente en

desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si se siente satisfecho con el reconocimiento que le brindan en el trabajo el 44,5% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21,4% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34,1% mencionó estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En tercer lugar, a si siente que la institución valora su esfuerzo el 38,5% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,2% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 42,3% mencionó que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 8

Distribución de los indicadores del Bienestar logrado a través del trabajo

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. ¿Se siente identificado con las metas institucionales?	49	26.9%	36	19.8%	34	18.7%	32	17.6%	31	17.0%
22. ¿Siente que la institución le brindan la confianza para ejercer sus habilidades y conocimientos?	44	24.2%	32	17.6%	36	19.8%	32	17.6%	38	20.9%
23. ¿Se siente satisfecho con lo que ha logrado en su vida profesional gracias al trabajo realizado en la institución?	53	29.1%	31	17.0%	34	18.7%	35	19.2%	29	15.9%
24. ¿Es de calidad la evaluación de salud general que realiza la institución?	41	22.5%	53	29.1%	32	17.6%	33	18.1%	23	12.6%

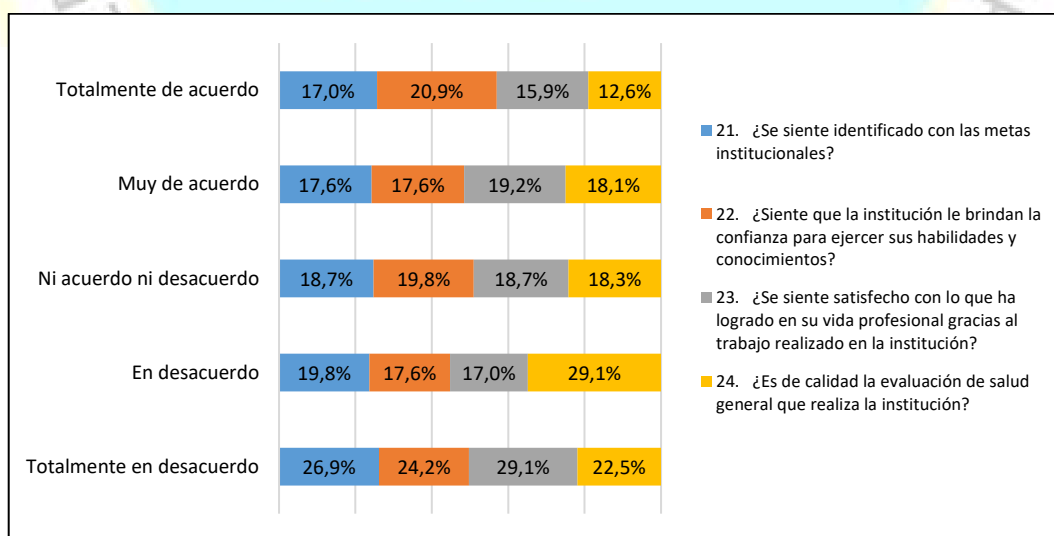


Figura 8. Bienestar logrado a través del trabajo.

Tabla 8, en cuanto a si se siente identificado con las metas institucionales el 46,2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,4% acotó esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34,4% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si se siente que la institución le brindan la confianza para ejercer sus habilidades y conocimientos el 41,4% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,9% resaltó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 38,7% mencionó estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En tercer lugar, a si se siente satisfecho con lo que ha logrado en su vida profesional gracias al trabajo realizado en la institución el 46,8% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18,8% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34,4% mencionó que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En cuarto lugar, a si es de calidad la evaluación de salud general que realiza la institución el 51,1% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18,3% indicó que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 30,6% mencionó que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 9
Distribución de los indicadores del Desarrollo personal del colaborador

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
25. ¿Siente que las satisfacciones personales que ha logrado se han dado por su trabajo en la institución?	49	26.9%	36	19.8%	35	19.2%	28	15.4%	34	18.7%
26. ¿Siente que a través de su trabajo en la institución puede mejorar su vida personal?	49	26.9%	30	16.5%	36	19.8%	36	19.8%	31	17.0%
27. ¿La institución le brinda seguridad laboral?	50	27.5%	40	22.0%	29	15.9%	33	18.1%	30	16.5%

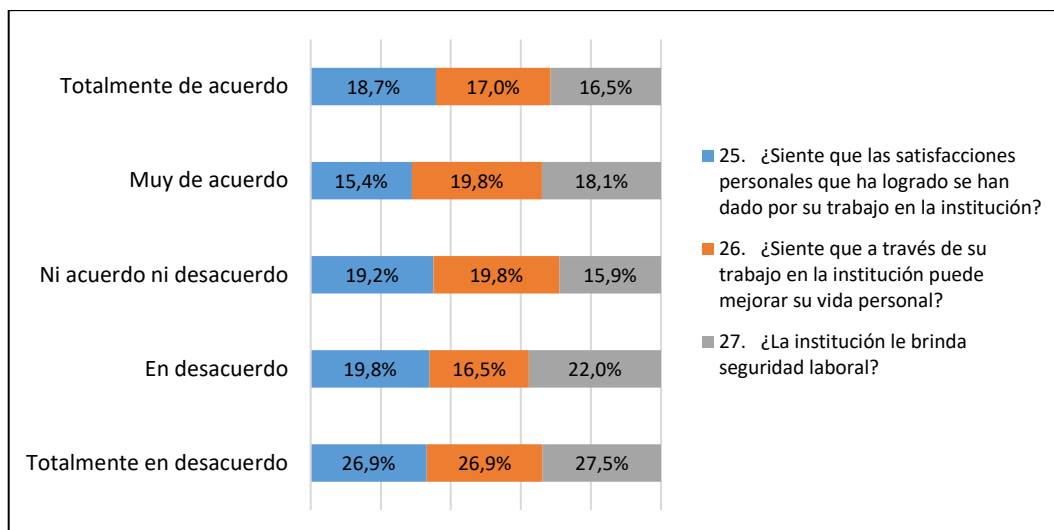


Figura 9. Bienestar logrado a través del trabajo.

Tabla 9, en cuanto a si siente que las satisfacciones personales que ha logrado se han dado por su trabajo en la institución el 46.7% menciono que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.2% acoto esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34.1% menciono que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si siente que a través de su trabajo en la institución puede mejorar su vida personal el 43.4% indico que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.8% resalto que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 36.8% menciono estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En tercer lugar, a si se la institución le brinda seguridad laboral el 49.5% respondieron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15.9% indico que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 34.6% menciono que estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Distribución de los indicadores de la Administración del tiempo libre

	TDS		ED		NDANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
28. ¿Las labores que desempeña le posibilitan realizar otras actividades externas al trabajo?	42	23.1%	40	22.0%	36	19.8%	36	19.8%	28	15.4%
29. ¿Las labores que desempeña le dejan realizar actividades programadas?	33	18.1%	39	21.4%	31	17.0%	38	20.9%	41	22.5%

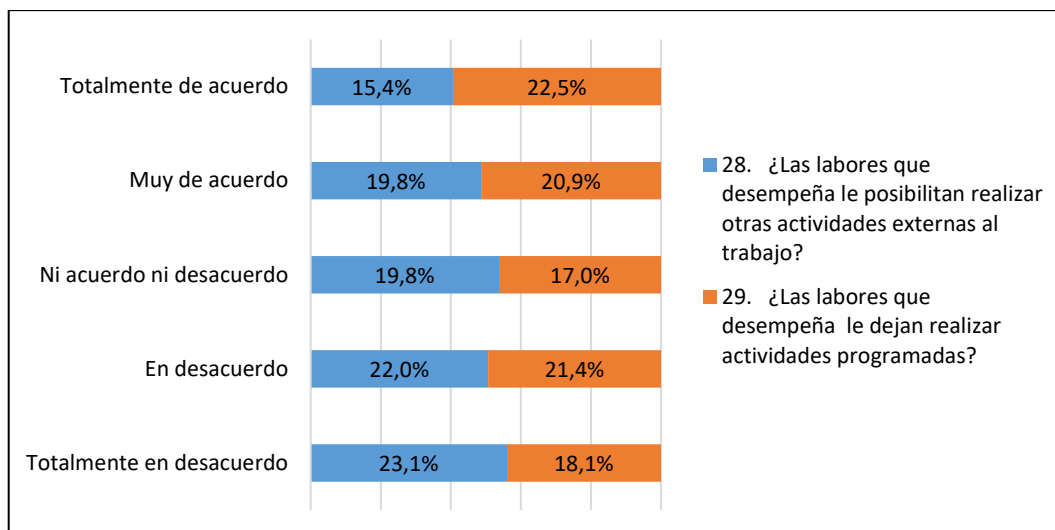


Figura 10. Administración del tiempo libre.

Tabla 10 que en cuanto a si las labores que desempeña le posibilitan realizar otras actividades externas al trabajo el 45.1% menciono que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.8% acoto esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 35.2% menciono que está muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo. En segundo lugar, en referencia a si las labores que desempeña le dejan realizar actividades programadas el 39.6% indico que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17% resalto que esta ni acuerdo ni desacuerdo y el 43.4% menciono estar muy de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

C. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Por lo mostrado en la Tabla 11, se optó por utilizar la prueba de Rho Spearman.

Tabla 11
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	0.086	182	0.002
Condiciones ambientales	0.099	182	0.000
Condiciones materiales	0.132	182	0.000
Condiciones sociales	0.192	182	0.000
Condiciones de tiempo	0.113	182	0.000
Calidad laboral	0.175	182	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y calidad laboral

		Condiciones de trabajo	Calidad laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	182
	Calidad laboral	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	182

Se observa en la Tabla 12 que las condiciones de trabajo influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.577 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específico 1

Tabla 13
Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones ambientales y calidad laboral

		Condiciones ambientales	Calidad laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,483**
		N	182
	Calidad laboral	Coefficiente de correlación	,483**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	182

Se observa en la Tabla 13 que las condiciones ambientales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.483 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específico 2

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones materiales y calidad laboral

		Condiciones materiales	Calidad laboral
Rho de Spearman	Condiciones materiales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,461**
		N	182
	Calidad laboral	Coefficiente de correlación	,461**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	182

Se observa en la Tabla 14 que las condiciones materiales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.461 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específico 3

Tabla 15
Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones sociales y calidad laboral

		Condiciones sociales	Calidad laboral
Rho de Spearman	Condiciones sociales	Coeficiente de correlación	,443**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	182
	Calidad laboral	Coeficiente de correlación	,443**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	182

Se observa en la Tabla 15 que las condiciones sociales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.443 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específico 4

Tabla 16
Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones de tiempo y calidad laboral

		Condiciones de tiempo	Calidad laboral
Rho de Spearman	Condiciones de tiempo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,430**
		N	182
	Calidad laboral	Coefficiente de correlación	,430**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	182

Se observa en la Tabla 16 que las condiciones de tiempo influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.430 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general: Determinar de qué manera las condiciones de trabajo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.577 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual se interpreta que la importancia de la calidad laboral radica en que cada trabajador tenga su actividad, es lo que hace que exista la organización y logre sus propósitos, es decir, el trabajo beneficia tanto al trabajador como a la organización. Sin embargo, si las organizaciones no proporcionan al trabajador los materiales y condiciones de trabajo efectivas traerá como consecuencia un rendimiento en el trabajo en niveles muy bajos. Para alcanzar los objetivos es necesario que las organizaciones mejoren las condiciones no solo disponer de recursos económicos sino de recursos humanos, pues son el pilar de cualquier organización. En el entorno internacional Villar (2015) menciona que en el trabajo en la actualidad está atravesando una fase limitada, debido a la crisis existe inestabilidad laboral en las organizaciones, reduciendo así las buenas condiciones para el trabajador, las cuales no aseguran su bienestar y con respecto al anterior ciclo es deficiente, ya que existe ideas personalistas. Por otro lado, Balladares (2017) menciona que factores como el incremento del trabajo, accidentes laborales, las tecnologías actuales sin que los trabajadores se encuentren preparados para utilizarlas, el poco servicio social, generándose así una elevada tasa de desempeño, escenario que ha hecho que el trabajador acepte condiciones que van por debajo de lo normal y a los empleados a descuidar las consideraciones necesarias para brindar un lugar de trabajo de calidad. En nuestro país, Ibáñez (2020) menciona que para lograr una gestión eficiente en una organización debe dar lo mejor a los trabajadores. Sin embargo, en instituciones públicas se observa que es de suponer que las condiciones laborales que no son las más adecuadas y pocas para la actuación del personal y en ciertos casos una elevada

carga de trabajo. Por su parte, Calixto y Ventura (2018) mencionan que en el Perú hoy en día se menciona a la calidad laboral como algo que viene tomando fuerza en el trabajo, aunque es un término que aún es nuevo en entidades del estado, ya que son vistas como instituciones que no se recomienda laborar, ya que el clima laboral captado dentro, es calificado por el propio trabajador como tóxico.

Con respecto al objetivo específico 1 Determinar de qué manera las condiciones ambientales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.483 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual Chiavenato (2009) acota que se debe de reconocer que los factores de las condiciones de trabajo, son importantes para la organización, debido a que la inversión directa en el empleado genera una mayor motivación lo que se refleja en una mejor atención para el cliente. Por lo que la gestión de la calidad total en las organizaciones requiere principalmente de la optimización del capital humano. Asimismo, menciona que la higiene en el trabajo se trata de condiciones en el ambiente laboral asegura una buena salud tanto física como psicológica y bienestar de los individuos. Desde un enfoque de salud física, el centro laboral es una actividad que forma parte de la higiene laboral y tiene por objeto evitar la exposición de la persona a agentes externos como luz, humedad, materiales de trabajo. De esta manera en un entorno laboral óptimo será positiva en la salud del personal. Desde un enfoque de salud psicológica, el medio de trabajo debe contar con las condiciones mentales y sociales óptimas, que impactan positivamente en la conducta de los individuos y que impidan consecuencias, como el estrés. A consecuencia se encontró en los resultados descriptivos que el 50% los trabajadores se sienten insatisfechos con el mobiliario de las oficinas, ya que no tiene un diseño ergonómico provocando problemas corporales en estos. Por su parte, Bacilio (2019), “Las condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en el periodo 2017”, sus resultados sostienen que en la variable condiciones laborales respecto a su dimensión condiciones del entorno (ambientales) el 17% del personal nombrado están en desacuerdo con que exista una adecuada ambientación, iluminación de su área de labor. Se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables.

Con respecto al objetivo específico 2 Determinar de qué manera las condiciones materiales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.461 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual de acuerdo con la Teoría de Herzberg indica que El clima laboral y la seguridad en el trabajo son elementos de higiene, se refieren al escenario en donde se desenvuelve la persona y las condiciones que están en este. En tal sentido, las condiciones laborales son un grupo de escenarios y atributos materiales, monetarios, políticas, organizacionales, etcétera, por medio de los vínculos laborales. Investigaciones que han mostrado el contexto que repercute la propia calidad del trabajo, además del confort, la seguridad laboral y el incentivo del trabajador. Sobre el factor motivacional hace referencia al perfil laboral y las tareas vinculadas en este; los cuales generan una satisfacción en el largo e incrementan la eficiencia de excelencia en el trabajo. Por otro lado, Aroquipa (2020) realizó la tesis de licenciatura titulada “Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uchumayo Chiclayo 2020”, los resultados sobre la variable condiciones de trabajo en la dimensión condiciones ambientales un 25.7 % están conforme con el vínculo entre luz y que este afecta el desempeño en el trabajo; en la dimensión condiciones de tiempo, 40 % están conforme con el vínculo entre duración de la jornada laboral e incide en el desempeño en el trabajo y en la dimensión condiciones sociales, un 35.2% no están de acuerdo con el vínculo con su superior, mejor dicho, no existe un vínculo positivo entre el jefe sea por temas de diálogo, confianza o buen trato. Se concluye que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral.

Con respecto al objetivo específico 3 Determinar de qué manera las condiciones sociales influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021. se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.443 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual de acuerdo con la mención de Guizar (2013) los equipos naturales de trabajo, también facilitan que los que se desenvuelven en una tarea habitual tengan más sensibilidad para otorgar sentido a sus funciones y se vuelvan cercanos a su grupo con una labor más relevante. A consecuencia de los resultados descriptivos el 53.3% acoto que la institución impulsa

el trabajo en equipo para lograr lo propuesto. Ante lo expuesto, Daza (2019), “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del César, La Guajira”, la cual señalo en sus resultados en función a la variable calidad de vida laboral en su dimensión satisfacción por el trabajo el 11% de los encuestados, considera que casi nunca se siente satisfecho con las actividades que realiza la organización. La investigación concluyó que “los factores motivacionales intrínsecos del talento humano de una organización como la ESE Hospital San Rafael Nivel II, impactan ampliamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores” (p.71).

Con respecto al objetivo específico 4 Determinar de qué manera las condiciones de tiempo influyen en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.430 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual de acuerdo La Ley del Trabajo, menciona que, por cada 6 día de labor, el empleado tendrá un día libre con salario íntegro el personal no deberá laborar en el día de libre, aunque si el empleado desea quebrantar esta disposición, debe pagar un salario doble por el servicio prestado. A consecuencia de los resultados descriptivos el 52.7% indica que en la institución no se cumplen los periodos de refrigerio y el 44% resalta que no se remuneran las horas extra laborales. Ante lo expuesto, Orozco (2018) en su tesis de maestría titulada “Propuesta de un programa de Calidad de vida laboral para los colaboradores de la empresa Continental Paper”, sostiene en sus resultados en relación a variable calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo; un 48.15% manifiesta estar de acuerdo en que a veces siente que su trabajo es poco valorado; en la dimensión satisfacción por el trabajo, están en desacuerdo en que recibe en remuneración con las labores y tareas asignadas con un 37%. Concluyó que la empresa Continental Paper tiene una noción clara respecto a tema de producción, aunque recalca que dichos procesos lo realizan el personal, por ende, es importante organizar un programa que nutra las condiciones laborales del personal y que al mismo tiempo nutra su formación y la proyección la misma empresa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se concluye que las condiciones ambientales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.483 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual se interpreta que a medida que los trabajadores se sientan satisfechos con el mobiliario de las oficinas, manteniendo un diseño ergonómico se minimizara los problemas corporales en ellos.
- Se concluye que las condiciones materiales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.461 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual se interpreta que a medida que las condiciones donde labora el área administrativa desempeñe sus actividades de manera apropiada es decir que los espacios físicos de las oficinas sean de acuerdo a la comodidad del número de trabajadores mejorara su desenvolvimiento laboral durante sus funciones.
- Se concluye que las condiciones sociales influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.443 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual se interpreta que a medida que se fomente el compañerismo y comunicación en el área administrativa será mayor la motivación para realizar sus actividades de manera eficiente.
- Se concluye que las condiciones de tiempo influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo

ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.430 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual se interpreta que a medida que la organización tome la responsabilidad en el cumplimiento de las remuneraciones por las horas extras que realiza el personal administrativo será mayor su esfuerzo y entrega hacia las metas organizacionales.

Por lo expuesto

- Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la calidad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.577 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda ejecutar medidas preventivas mediante evaluación ergonómicas de los puestos de trabajos y así minimizar la aparición y agravamiento de los problemas corporales del trabajador.
- Se recomienda diseñar de espacios amplios las oficinas del área administrativa e implementar de herramientas de trabajo necesarias como útiles de escritorio, equipos electrónicos, entre otros con el fin que el desempeño de sus labores sea de manera eficiente.
- Se recomienda fomentar el compañerismo y comunicación en el área administrativa con la finalidad que se impulse el trabajo en equipo para lograr lo propuesto.
- Se recomienda diseñar políticas salariales enfatizando las remuneraciones por las horas extras que realiza el personal administrativo a fin de motivar el esfuerzo y entrega del personal administrativo para llegar a las metas organizacionales.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2009). *Administración organizacional* (2 ed.). México: Mc GrawHill .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (4 ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de la Administracion*. (8 ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Peréz, G., & De Juanas, Á. (2013). *Calidad de vida en personas adultas y mayores*. Madrid: Uned.
- Robbins, S. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.
- Werther, Davis, & Guzmán. (2014). *Administracion de recursos humanos* (7 ed.). Mc Graw Hill.

7.2. Fuentes electrónicas

- Aroquipa, M. (2020). *Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uchumayo Arequipa 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12096/RIarqum%26bahudp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bacilio, J. (2019). *Las condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en el periodo 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1004/1/TESIS%20%20LISTO.pdf>

Balladares, L. (2017). *Condiciones laborales y ambientales en las áreas de producción de Carroceras Patricio Cepeda CIA. LTDA y su influencia en la Auditoria Ambiental de cumplimiento*. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26050/1/Tesis_%201285mshi.pdf

Berrospi, F., & Martinez, K. (2018). *Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Essalud*. 2018, Universidad Peruana los Andes, Huancayo. Recuperado el 04 de octubre de 2020, de <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/359/BERROSPI%20F%2c%20MARTINEZ%20K..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calixto, M., & Ventura, J. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3728/TAD%2000616%20C23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuzquen, S. (2020). *Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume*. Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7287/Cuzquen%20Yocya%20Sara%20Randy%20Deliacir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Daza, E. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del César, La Guajira*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2225/1/DNA-spa-2019-Influencia_de_los_factores_motivacionales_en_la_calidad_de_vida_laboral_de_los_trabajadores
- Ibáñez, Y. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020*. Tesis, Universidad César Vallejo, Tarapoto. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%C3%A1%C3%B1ez_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matias, E., & Veramendes, F. (2021). *Calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5139/MATIAS%20y%20VERAMENDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ore, E., & Soto, C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima - 2018*. Tesis, Universidad Norbert Wiener, Lima. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Orozco, C. (2018). *Propuesta de un programa de Calidad de vida laboral para los colaboradores de la empresa Continental Paper*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/665/DNA-spa-2018-Propuesta_de_un_programa_de_calidad_de_vida_laboral_para_los_colaboradores.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla, Sevilla. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=DA66D9859E7A1CDC955845B24849FE64?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Grado académico o título profesional

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
Muy de acuerdo	4
Ni acuerdo ni desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

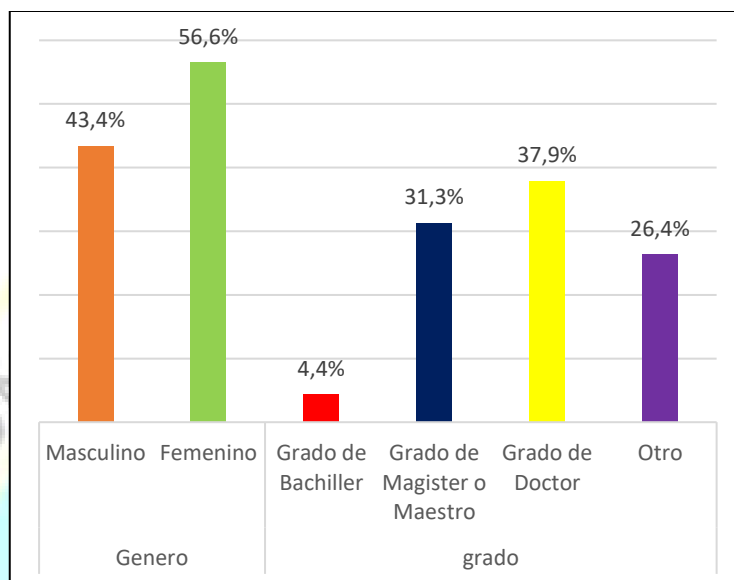
ITEM	1	2	3	4	5
CONDICIONES DE TRABAJO					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Considera que el ruido que se presenta en su área de trabajo no interfiere al realizar sus funciones?					

2. ¿Considera usted que la temperatura en su puestos de trabajo no afecta su salud?					
3. ¿Considera adecuada la iluminación en su puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 02					
4. ¿Considera adecuado el espacio que tienen las oficinas para su trabajo?					
5. ¿La institución cuenta con las herramientas de trabajo necesarias como útiles de escritorio, equipos electrónicos, entre otros?					
DIMENSIÓN 03					
6. ¿La relación laboral entre sus compañeros es armoniosa?					
7. ¿La institución impulsa el trabajo en equipo para lograr lo propuesto?					
DIMENSIÓN 04					
8. ¿Considera que existe un control adecuado de entrada y salida en la institución?					
9. ¿Se remuneraran las horas extra laborales?					
10. ¿En la institución se cumplen los periodos de refrigerio?					
CALIDAD LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
11. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que le brindan a su trabajo?					
12. ¿Sus superiores se muestran interesados en satisfacer sus necesidades?					
13. ¿En la institución reconocen su esfuerzo y aprendizaje con oportunidades?					
14. ¿Siente que en su trabajo es libre de manifestar sus ideas y decisiones sin miedo a represalias por parte de su superiores?					
DIMENSIÓN 02					
15. ¿Se siente satisfecho con el salario que percibe en la institución?					
16. ¿Siente que cuenta con los insumos necesarios para realizar sus funciones?					
17. ¿Cree que la capacitación que le brinda la institución mejora su desempeño?					
DIMENSIÓN 03					
18. ¿Se siente satisfecho con la cantidad de labores que desarrolla?					
19. ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que le brindan en el trabajo?					
20. ¿Siente que la institución valora su esfuerzo?					
DIMENSIÓN 04					
21. ¿Se siente identificado con las metas institucionales?					
22. ¿Siente que la institución le brindan la confianza para ejercer sus habilidades y conocimientos?					

23. ¿Se siente satisfecho con lo que ha logrado en su vida profesional gracias al trabajo realizado en la institución?					
24. ¿Es de calidad la evaluación de salud general que realiza la institución?					
DIMENSIÓN 05					
25. ¿Siente que las satisfacciones personales que ha logrado se han dado por su trabajo en la institución?					
26. ¿Siente que a través de su trabajo en la institución puede mejorar su vida personal?					
27. ¿La institución le brinda seguridad laboral?					
DIMENSIÓN 06					
28. ¿Las labores que desempeña le posibilitan realizar otras actividades externas al trabajo?					
29. ¿Las labores que desempeña le dejan realizar actividades programadas?					



ANEXO N°02 – DATOS GENERALES



Se muestra que el género el 43.4% son del género masculino y el 56.6% pertenecen al género femenino. Por otra parte en cuanto al grado académico el 4.4% presenta bachiller, en el caso del 31.3% indicaron que tienen grado de magister, en el caso del 37.9% mencionaron tener grado doctor y el 26.4% tienen otros estudios.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0. 728). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,728
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	312.522
	gl	36
	Sig.	,000

De acuerdo a los valores de sus comunalidad la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	0.806
P2	1.000	0.925
P3	1.000	0.884
P4	1.000	0.630
P5	1.000	0.879
P6	1.000	0.592
P7	1.000	0.878
P9	1.000	0.844
P10	1.000	0.682
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDACION DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0. 768). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,768
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1246.152
	gl	171
	Sig.	,000

De acuerdo a los valores de sus comunalidad la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P11	1.000	0.908
P12	1.000	0.896
P13	1.000	0.956
P14	1.000	0.897
P15	1.000	0.880
P16	1.000	0.929
P17	1.000	0.899
P18	1.000	0.870
P19	1.000	0.949
P20	1.000	0.942
P21	1.000	0.819
P22	1.000	0.928
P23	1.000	0.932
P24	1.000	0.882
P25	1.000	0.703
P26	1.000	0.940
P27	1.000	0.948
P28	1.000	0.855
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.871 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	9

CONFIABILIDAD DE CALIDAD LABORAL

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.975 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	19

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Genero	Grado académico	CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones ambientales	p1	p2	p3	Condiciones materiales	p4	p5	Condiciones sociales	p6	p7	Condiciones de tiempo	p8	p9	p10
1	3	22	6	2	1	3	3	1	2	4	2	2	9	3	3	3
2	3	27	6	2	2	2	6	3	3	6	3	3	9	3	3	3
1	3	25	8	5	1	2	5	4	1	4	3	1	8	4	3	1
1	3	17	7	2	2	3	3	1	2	3	1	2	4	1	1	2
1	3	28	9	4	3	2	6	3	3	6	3	3	7	1	3	3
1	2	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	3	22	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	6	2	2	2
1	3	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	2	37	9	5	2	2	9	5	4	8	5	3	11	3	5	3
1	3	46	15	5	5	5	10	5	5	10	5	5	11	1	5	5
1	3	17	8	1	4	3	2	1	1	2	1	1	5	3	1	1
1	3	14	4	2	1	1	3	2	1	3	2	1	4	1	2	1
1	3	19	5	1	2	2	3	1	2	3	1	2	8	5	1	2
1	3	44	9	3	5	1	10	5	5	10	5	5	15	5	5	5
1	3	37	9	1	3	5	9	5	4	8	5	3	11	3	5	3
1	1	16	9	5	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1
1	1	18	5	1	1	3	3	2	1	3	2	1	7	4	2	1
1	1	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	1	42	14	5	5	4	9	4	5	8	3	5	11	3	3	5
1	1	19	7	1	3	3	3	2	1	3	2	1	6	3	2	1
1	1	20	7	1	3	3	4	2	2	4	2	2	5	1	2	2
1	1	17	5	1	1	3	3	2	1	3	2	1	6	3	2	1

1	1	34	8	1	5	2	9	4	5	8	3	5	9	1	3	5
1	2	20	9	1	4	4	3	1	2	3	1	2	5	2	1	2
1	2	14	6	1	1	4	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1
1	2	25	9	1	5	3	5	4	1	4	3	1	7	3	3	1
1	2	42	8	5	2	1	10	5	5	10	5	5	14	4	5	5
1	2	25	9	3	3	3	4	3	1	4	3	1	8	4	3	1
1	2	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	2	22	8	1	3	4	4	3	1	4	3	1	6	2	3	1
1	2	25	10	4	1	5	4	3	1	4	3	1	7	3	3	1
1	2	27	7	2	1	4	6	1	5	6	1	5	8	2	1	5
1	2	29	7	1	3	3	6	5	1	6	5	1	10	4	5	1
1	2	34	11	5	3	3	7	3	4	6	3	3	10	4	3	3
1	3	21	4	1	2	1	6	4	2	5	3	2	6	1	3	2
1	3	27	11	4	3	4	5	3	2	5	3	2	6	1	3	2
1	3	30	10	3	2	5	7	4	3	6	3	3	7	1	3	3
1	3	41	14	5	5	4	8	3	5	8	3	5	11	3	3	5
1	3	34	9	2	5	2	8	5	3	8	5	3	9	1	5	3
1	3	27	5	1	2	2	6	1	5	6	1	5	10	4	1	5
1	3	23	7	2	2	3	5	3	2	5	3	2	6	1	3	2
1	3	33	11	5	4	2	7	2	5	7	2	5	8	1	2	5
1	3	25	11	3	4	4	4	2	2	4	2	2	6	2	2	2
1	3	27	6	2	2	2	6	2	4	5	2	3	10	5	2	3
1	3	41	7	1	4	2	10	5	5	10	5	5	14	4	5	5
1	3	36	9	3	1	5	8	3	5	8	3	5	11	3	3	5
1	3	34	9	1	5	3	8	5	3	8	5	3	9	1	5	3
1	3	26	9	2	2	5	6	4	2	5	3	2	6	1	3	2
1	3	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	3	35	11	2	5	4	7	3	4	6	3	3	11	5	3	3

1	3	27	6	1	1	4	6	3	3	6	3	3	9	3	3	3
1	3	24	4	1	1	2	6	3	3	6	3	3	8	2	3	3
1	3	33	7	3	3	1	9	5	4	8	5	3	9	1	5	3
1	3	23	9	5	1	3	5	1	4	4	1	3	5	1	1	3
1	3	26	8	2	5	1	5	4	1	4	3	1	9	5	3	1
1	3	18	9	2	5	2	2	1	1	2	1	1	5	3	1	1
1	3	25	13	5	5	3	3	2	1	3	2	1	6	3	2	1
1	3	31	9	3	2	4	7	5	2	7	5	2	8	1	5	2
1	3	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	3	26	11	2	4	5	5	1	4	4	1	3	6	2	1	3
1	3	29	9	2	5	2	6	4	2	5	3	2	9	4	3	2
1	3	27	7	2	4	1	6	4	2	5	3	2	9	4	3	2
1	3	36	10	4	3	3	9	4	5	8	3	5	9	1	3	5
1	3	24	8	3	1	4	4	1	3	4	1	3	8	4	1	3
1	3	29	7	2	2	3	7	3	4	6	3	3	9	3	3	3
2	3	27	10	1	4	5	4	2	2	4	2	2	9	5	2	2
1	3	24	13	4	5	4	2	1	1	2	1	1	7	5	1	1
1	2	44	9	3	4	2	10	5	5	10	5	5	15	5	5	5
2	2	34	10	4	2	4	8	4	4	6	3	3	10	4	3	3
1	2	25	9	3	5	1	4	3	1	4	3	1	8	4	3	1
2	2	30	11	2	4	5	6	5	1	6	5	1	7	1	5	1
1	2	24	9	4	4	1	4	2	2	4	2	2	7	3	2	2
1	2	24	6	2	3	1	5	1	4	4	1	3	9	5	1	3
2	3	34	10	5	3	2	7	2	5	7	2	5	10	3	2	5
2	3	27	5	1	3	1	7	2	5	7	2	5	8	1	2	5
2	3	34	10	5	4	1	7	3	4	6	3	3	11	5	3	3
2	3	21	11	4	2	5	3	1	2	3	1	2	4	1	1	2
2	3	34	6	2	2	2	8	3	5	8	3	5	12	4	3	5

2	3	24	10	4	4	2	3	2	1	3	2	1	8	5	2	1
2	3	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
2	3	38	12	4	3	5	9	4	5	8	3	5	9	1	3	5
2	3	27	12	5	3	4	4	2	2	4	2	2	7	3	2	2
2	3	22	8	5	1	2	4	1	3	4	1	3	6	2	1	3
2	3	38	9	2	4	3	8	5	3	8	5	3	13	5	5	3
2	3	22	7	2	4	1	5	4	1	4	3	1	6	2	3	1
2	3	32	9	4	1	4	7	3	4	6	3	3	10	4	3	3
1	3	21	5	2	2	1	4	3	1	4	3	1	8	4	3	1
2	4	32	12	4	3	5	6	2	4	5	2	3	9	4	2	3
2	4	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	4	23	7	3	3	1	5	4	1	4	3	1	7	3	3	1
2	4	21	9	3	3	3	3	2	1	3	2	1	6	3	2	1
2	4	20	5	2	2	1	5	1	4	4	1	3	6	2	1	3
1	4	20	4	1	1	2	4	3	1	4	3	1	8	4	3	1
1	4	27	6	2	3	1	6	3	3	6	3	3	9	3	3	3
1	4	35	12	4	5	3	7	4	3	6	3	3	10	4	3	3
1	4	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
1	3	25	10	1	4	5	4	2	2	4	2	2	7	3	2	2
1	5	32	9	3	1	5	7	3	4	6	3	3	10	4	3	3
1	5	32	6	3	2	1	8	5	3	8	5	3	10	2	5	3
1	5	31	11	3	4	4	6	4	2	5	3	2	9	4	3	2
2	5	29	5	3	1	1	7	5	2	7	5	2	10	3	5	2
2	5	25	8	1	5	2	4	3	1	4	3	1	9	5	3	1
2	5	30	10	4	2	4	6	1	5	6	1	5	8	2	1	5
2	5	27	11	3	4	4	4	2	2	4	2	2	8	4	2	2
2	5	35	9	4	2	3	7	2	5	7	2	5	12	5	2	5
2	5	29	4	1	1	2	8	3	5	8	3	5	9	1	3	5

2	5	25	8	4	1	3	4	1	3	4	1	3	9	5	1	3
2	5	28	11	4	2	5	5	3	2	5	3	2	7	2	3	2
2	5	25	8	2	4	2	4	2	2	4	2	2	9	5	2	2
2	5	20	8	1	5	2	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
2	5	25	10	4	2	4	4	2	2	4	2	2	7	3	2	2
2	5	27	10	3	3	4	5	3	2	5	3	2	7	2	3	2
2	5	21	7	1	5	1	3	2	1	3	2	1	8	5	2	1
2	5	35	7	1	3	3	9	4	5	8	3	5	11	3	3	5
2	5	33	10	4	3	3	6	5	1	6	5	1	11	5	5	1
2	5	26	11	4	4	3	5	1	4	4	1	3	6	2	1	3
2	5	18	6	2	1	3	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
2	5	27	9	4	1	4	5	1	4	4	1	3	9	5	1	3
2	5	34	11	1	5	5	7	4	3	6	3	3	10	4	3	3
2	5	37	10	1	4	5	8	5	3	8	5	3	11	3	5	3
2	5	25	11	4	3	4	5	4	1	4	3	1	5	1	3	1
2	5	40	8	3	2	3	10	5	5	10	5	5	12	2	5	5
2	5	30	8	4	3	1	6	1	5	6	1	5	10	4	1	5
2	5	41	12	4	3	5	8	5	3	8	5	3	13	5	5	3
2	3	24	8	2	4	2	5	2	3	5	2	3	6	1	2	3
2	3	22	8	4	2	2	5	1	4	4	1	3	5	1	1	3
2	3	17	8	2	5	1	2	1	1	2	1	1	5	3	1	1
2	3	33	11	2	4	5	7	3	4	6	3	3	9	3	3	3
2	3	19	8	2	2	4	2	1	1	2	1	1	7	5	1	1
2	3	31	12	2	5	5	6	5	1	6	5	1	7	1	5	1
2	2	28	10	5	4	1	5	1	4	4	1	3	9	5	1	3
2	3	31	10	2	4	4	6	5	1	6	5	1	9	3	5	1
2	3	37	8	4	2	2	8	3	5	8	3	5	13	5	3	5
2	2	24	14	5	5	4	3	1	2	3	1	2	4	1	1	2

2	2	38	10	1	4	5	9	5	4	8	5	3	11	3	5	3
2	2	25	6	3	2	1	6	4	2	5	3	2	8	3	3	2
2	2	27	10	4	4	2	4	2	2	4	2	2	9	5	2	2
2	2	24	11	5	3	3	3	1	2	3	1	2	7	4	1	2
2	2	38	8	2	3	3	9	4	5	8	3	5	13	5	3	5
2	2	38	11	4	2	5	9	4	5	8	3	5	10	2	3	5
2	2	29	8	1	4	3	7	3	4	6	3	3	8	2	3	3
2	2	25	6	1	2	3	5	3	2	5	3	2	9	4	3	2
2	2	29	11	5	3	3	5	4	1	4	3	1	9	5	3	1
2	2	32	11	2	4	5	6	5	1	6	5	1	9	3	5	1
2	2	33	14	4	5	5	5	3	2	5	3	2	9	4	3	2
2	2	33	13	5	5	3	7	3	4	6	3	3	7	1	3	3
2	2	31	8	2	3	3	6	5	1	6	5	1	11	5	5	1
2	2	18	6	1	2	3	3	2	1	3	2	1	6	3	2	1
2	2	28	8	4	1	3	7	4	3	6	3	3	7	1	3	3
2	2	34	13	4	5	4	6	5	1	6	5	1	9	3	5	1
2	2	28	8	1	2	5	6	4	2	5	3	2	9	4	3	2
2	2	32	11	4	3	4	6	2	4	5	2	3	10	5	2	3
2	2	21	5	2	1	2	4	1	3	4	1	3	8	4	1	3
2	2	32	11	2	4	5	7	4	3	6	3	3	8	2	3	3
2	2	23	9	5	1	3	4	3	1	4	3	1	6	2	3	1
2	2	24	6	2	3	1	6	4	2	5	3	2	7	2	3	2
2	2	24	9	4	1	4	5	1	4	4	1	3	6	2	1	3
2	2	28	12	5	5	2	4	2	2	4	2	2	8	4	2	2
2	2	27	6	1	4	1	6	1	5	6	1	5	9	3	1	5
2	2	18	7	2	4	1	3	2	1	3	2	1	5	2	2	1
2	2	23	12	4	3	5	2	1	1	2	1	1	7	5	1	1
2	2	24	10	4	3	3	3	1	2	3	1	2	8	5	1	2

2	2	33	8	1	3	4	8	4	4	6	3	3	11	5	3	3
2	2	34	11	4	4	3	6	1	5	6	1	5	11	5	1	5
2	2	25	8	2	3	3	4	1	3	4	1	3	9	5	1	3
2	2	31	5	1	2	2	7	5	2	7	5	2	12	5	5	2
2	2	29	9	5	3	1	7	4	3	6	3	3	7	1	3	3
2	2	20	9	3	1	5	3	1	2	3	1	2	5	2	1	2
2	2	39	10	5	3	2	8	3	5	8	3	5	13	5	3	5
2	2	31	12	5	4	3	6	5	1	6	5	1	7	1	5	1
2	5	27	11	2	4	5	5	4	1	4	3	1	7	3	3	1
2	5	42	10	4	3	3	10	5	5	10	5	5	12	2	5	5
2	5	33	12	5	5	2	6	4	2	5	3	2	10	5	3	2
2	5	29	8	5	2	1	7	4	3	6	3	3	8	2	3	3
2	5	33	13	5	5	3	6	3	3	6	3	3	8	2	3	3
2	5	33	13	4	5	4	6	4	2	5	3	2	9	4	3	2
2	5	27	10	5	1	4	5	1	4	4	1	3	8	4	1	3
2	5	21	8	1	2	5	4	3	1	4	3	1	5	1	3	1
2	5	20	7	4	1	2	4	1	3	4	1	3	5	1	1	3
2	5	19	6	4	1	1	4	3	1	4	3	1	5	1	3	1
2	5	23	6	1	2	3	4	1	3	4	1	3	9	5	1	3
2	5	30	6	2	2	2	7	5	2	7	5	2	10	3	5	2

CALI DAD LABO RAL	Soporte institucional para el trabajo	P	P	P	P	Seguridad en el Trabajo	P	P	P	Satisfacción por el Trabajo	P	P	P	Bienestar logrado a través del trabajo	P	P	P	P	Desarrollo personal del colaborador	P	P	P	Administración del tiempo libre	P	P
		1	2	3	4		5	6	7		8	9	0		1	2	3	4		5	6	7		8	9
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
37	9	2	3	2	2	9	3	3	3	4	2	1	1	7	2	2	1	2	5	2	2	1	3	1	2
28	6	1	1	2	2	4	2	1	1	7	1	3	3	6	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1

49	13	5	1	5	2	4	1	2	1	10	3	3	4	10	2	2	5	1	9	3	4	2	3	1	2
55	16	4	4	4	4	8	5	2	1	6	3	2	1	10	1	4	4	1	13	3	5	5	2	1	1
52	7	2	1	3	1	9	5	2	2	8	1	2	5	11	2	3	2	4	10	4	2	4	7	3	4
55	15	5	4	2	4	6	1	1	4	11	5	2	4	9	4	2	1	2	12	5	2	5	2	1	1
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
65	8	1	1	1	5	10	3	5	2	13	5	5	3	13	5	2	3	3	13	4	5	4	8	3	5
64	12	4	3	3	2	11	3	3	5	15	5	5	5	9	2	1	3	3	11	2	5	4	6	2	4
50	10	1	4	3	2	9	1	4	4	8	3	1	4	12	4	5	1	2	7	2	1	4	4	3	1
47	6	2	1	1	2	7	2	3	2	9	4	1	4	13	4	1	3	5	4	1	2	1	8	4	4
49	7	1	2	2	2	7	1	1	5	6	3	1	2	14	2	5	5	2	7	2	1	4	8	4	4
63	11	3	5	1	2	12	5	2	5	10	3	2	5	14	5	5	3	1	7	2	2	3	9	5	4
57	12	1	3	5	3	11	5	3	3	9	4	2	3	13	4	3	4	2	7	3	1	3	5	4	1
57	13	5	3	1	4	8	1	4	3	11	5	3	3	9	1	2	1	5	11	2	5	4	5	4	1
51	9	1	1	3	4	9	3	5	1	5	3	1	1	10	2	4	1	3	12	5	5	2	6	5	1
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
59	18	5	5	4	4	6	3	1	2	9	1	3	5	12	3	3	1	5	11	2	4	5	3	2	1
52	9	1	3	3	2	12	4	3	5	6	1	2	3	8	3	3	1	1	12	5	4	3	5	4	1
55	11	1	3	3	4	13	4	5	4	4	1	1	2	9	2	1	2	4	9	4	3	2	9	4	5
54	7	1	1	3	2	14	5	5	4	9	4	2	3	8	2	3	1	2	9	4	2	3	7	2	5
62	12	1	5	2	4	12	4	4	4	9	1	3	5	11	1	1	5	4	10	1	4	5	8	3	5
55	11	1	4	4	2	12	4	5	3	11	5	1	5	10	3	2	3	2	4	1	1	2	7	3	4
55	7	1	1	4	1	13	5	3	5	7	2	2	3	10	2	2	2	4	13	5	4	4	5	2	3
50	12	1	5	3	3	9	2	4	3	8	4	2	2	8	1	3	1	3	9	4	4	1	4	1	3
56	10	5	2	1	2	7	3	1	3	8	1	3	4	11	3	4	3	1	13	3	5	5	7	2	5
59	14	3	3	3	5	7	3	3	1	8	2	5	1	14	3	4	5	2	8	4	3	1	8	5	3
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
51	13	1	3	4	5	6	1	2	3	12	3	4	5	8	2	2	1	3	6	2	3	1	6	4	2
59	15	4	1	5	5	10	2	4	4	11	2	4	5	11	3	3	4	1	7	3	3	1	5	4	1

53	8	2	1	4	1	8	1	2	5	13	3	5	5	10	3	2	1	4	7	1	1	5	7	3	4
55	10	1	3	3	3	8	1	2	5	9	1	3	5	15	3	4	4	4	9	3	5	1	4	2	2
68	15	5	3	3	4	11	4	3	4	10	2	5	3	15	3	4	5	3	10	3	3	4	7	5	2
46	5	1	2	1	1	10	3	2	5	8	3	4	1	7	4	1	1	1	8	2	4	2	8	4	4
58	12	4	3	4	1	11	4	4	3	12	3	4	5	11	3	1	3	4	10	5	3	2	2	1	1
59	12	3	2	5	2	9	5	2	2	5	2	2	1	14	5	1	4	4	9	2	4	3	10	5	5
65	16	5	5	4	2	10	5	1	4	9	1	5	3	13	5	3	3	2	11	3	3	5	6	4	2
57	11	2	5	2	2	9	3	4	2	11	2	4	5	10	1	1	3	5	9	1	5	3	7	2	5
62	8	1	2	2	3	13	3	5	5	8	5	1	2	15	5	4	2	4	9	3	1	5	9	4	5
54	9	2	2	3	2	13	5	3	5	6	1	2	3	11	2	1	3	5	10	5	3	2	5	3	2
57	12	5	4	2	1	13	5	5	3	6	1	3	2	5	2	1	1	1	12	5	2	5	9	4	5
48	13	3	4	4	2	9	1	3	5	3	1	1	1	11	4	2	2	3	5	1	2	2	7	4	3
53	7	2	2	2	1	10	5	2	3	7	2	2	3	12	3	5	2	2	9	3	2	4	8	4	4
69	12	1	4	2	5	9	2	3	4	11	3	3	5	16	5	4	4	3	15	5	5	5	6	4	2
63	10	3	1	5	1	11	5	2	4	11	5	5	1	15	5	3	4	3	13	5	3	5	3	1	2
66	14	1	5	3	5	12	5	5	2	9	2	4	3	12	5	1	4	2	9	1	5	3	10	5	5
61	13	2	2	5	4	9	2	5	2	13	5	3	5	11	4	1	2	4	10	4	4	2	5	2	3
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
62	12	2	5	4	1	11	5	5	1	9	2	5	2	12	2	5	2	3	12	5	3	4	6	1	5
40	9	1	1	4	3	6	2	1	3	5	1	1	3	9	1	3	3	2	7	1	3	3	4	1	3
50	9	1	1	2	5	8	4	2	2	6	2	3	1	11	4	2	2	3	9	3	3	3	7	2	5
72	12	3	3	1	5	13	4	4	5	13	5	3	5	14	4	1	5	4	13	4	5	4	7	4	3
55	10	5	1	3	1	13	5	3	5	9	4	1	4	11	4	1	4	2	6	1	1	4	6	5	1
58	12	2	5	1	4	13	4	4	5	8	3	3	2	11	4	5	1	1	10	5	4	1	4	1	3
49	11	2	5	2	2	8	2	1	5	10	5	4	1	12	1	3	3	5	3	1	1	1	5	1	4
55	16	5	5	3	3	9	5	3	1	11	2	5	4	8	1	3	1	3	4	1	2	1	7	5	2
54	10	3	2	4	1	12	5	4	3	12	4	4	4	4	1	1	1	1	8	1	5	2	8	5	3
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1

60	16	2	4	5	5	10	4	2	4	6	4	1	1	11	3	2	4	2	9	4	1	4	8	3	5
59	12	2	5	2	3	9	4	4	1	11	5	3	3	11	2	4	4	1	11	5	4	2	5	3	2
56	11	2	4	1	4	12	4	3	5	9	3	2	4	12	3	4	3	2	7	1	4	2	5	3	2
63	14	4	3	3	4	8	1	5	2	9	3	1	5	11	3	1	3	4	11	2	4	5	10	5	5
61	9	3	1	4	1	13	4	5	4	12	5	5	2	14	5	4	4	1	6	2	1	3	7	3	4
54	12	2	2	3	5	6	2	2	2	10	2	5	3	14	5	3	2	4	10	3	3	4	2	1	1
70	13	1	4	5	3	8	2	4	2	15	5	5	5	17	5	5	2	5	9	5	2	2	8	4	4
60	18	4	5	4	5	10	5	3	2	13	4	5	4	11	2	5	2	2	4	2	1	1	4	2	2
68	14	3	4	2	5	6	3	1	2	12	5	3	4	18	3	5	5	5	14	4	5	5	4	3	1
59	14	4	2	4	4	7	5	1	1	10	5	1	4	12	5	4	1	2	13	5	4	4	3	2	1
54	11	3	5	1	2	8	1	4	3	11	3	3	5	12	4	4	2	2	9	5	3	1	3	2	1
63	14	2	4	5	3	11	5	4	2	12	5	3	4	8	5	1	1	1	11	5	5	1	7	5	2
66	10	4	4	1	1	13	3	5	5	13	5	3	5	12	1	3	5	3	8	4	2	2	10	5	5
56	7	2	3	1	1	10	5	1	4	7	1	5	1	15	3	5	3	4	10	5	1	4	7	3	4
61	15	5	3	2	5	8	3	1	4	10	3	4	3	12	1	3	3	5	10	3	2	5	6	1	5
59	10	1	3	1	5	9	5	2	2	11	3	4	4	14	5	1	4	4	8	1	2	5	7	2	5
58	11	5	4	1	1	11	5	3	3	10	2	3	5	12	2	5	2	3	9	2	3	4	5	2	3
56	13	4	2	5	2	11	4	2	5	10	4	4	2	8	2	1	3	2	4	1	1	2	10	5	5
47	11	2	2	2	5	6	2	1	3	3	1	1	1	11	1	4	3	3	9	1	3	5	7	2	5
60	15	4	4	2	5	8	2	4	2	8	4	3	1	16	1	5	5	5	7	4	2	1	6	1	5
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
63	13	4	3	5	1	15	5	5	5	8	1	3	4	10	4	1	1	4	11	2	4	5	6	5	1
56	17	5	3	4	5	10	1	5	4	8	2	2	4	8	1	3	1	3	7	3	2	2	6	3	3
43	10	5	1	2	2	10	2	3	5	4	2	1	1	8	1	2	3	2	7	3	1	3	4	1	3
59	10	2	4	3	1	12	5	3	4	7	1	2	4	12	1	5	5	1	11	3	5	3	7	5	2
58	12	2	4	1	5	11	4	2	5	8	2	2	4	10	4	2	1	3	9	4	4	1	8	4	4
60	10	4	1	4	1	11	4	5	2	11	5	2	4	15	1	4	5	5	8	1	3	4	5	2	3
50	8	2	2	1	3	11	4	3	4	7	3	2	2	12	4	4	2	2	5	1	3	1	7	5	2

68	13	4	3	5	1	15	5	5	5	11	5	1	5	12	2	4	4	2	7	1	2	4	10	5	5
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
48	12	3	3	1	5	9	4	4	1	4	1	2	1	11	1	3	4	3	10	5	4	1	2	1	1
59	10	3	3	3	1	11	2	4	5	15	5	5	5	11	3	3	2	3	5	2	2	1	7	5	2
51	9	2	2	1	4	9	5	1	3	9	4	1	4	9	1	2	4	2	7	2	1	4	8	4	4
50	5	1	1	2	1	11	1	5	5	10	3	2	5	9	2	4	2	1	7	3	3	1	8	4	4
54	10	2	3	1	4	8	1	5	2	9	2	2	5	14	5	3	4	2	9	3	3	3	4	3	1
57	16	4	5	3	4	6	1	2	3	7	2	2	3	13	2	4	2	5	10	3	4	3	5	1	4
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
57	13	1	4	5	3	11	5	3	3	13	5	3	5	10	2	3	1	4	6	2	2	2	4	2	2
56	11	3	1	5	2	5	3	1	1	11	3	5	3	14	5	4	4	1	8	1	3	4	7	3	4
60	9	3	2	1	3	14	5	4	5	6	2	3	1	15	5	2	3	5	9	1	5	3	7	4	3
55	12	3	4	4	1	9	2	5	2	8	2	5	1	13	3	4	2	4	8	2	4	2	5	1	4
53	6	3	1	1	1	11	5	2	4	11	4	4	3	10	4	3	1	2	10	3	5	2	5	3	2
62	13	1	5	2	5	9	3	4	2	11	3	3	5	17	2	5	5	5	5	1	3	1	7	2	5
51	14	4	2	4	4	7	2	4	1	7	1	1	5	8	1	2	2	3	10	4	1	5	5	3	2
54	13	3	4	4	2	10	5	4	1	7	2	2	3	13	3	4	3	3	5	1	2	2	6	1	5
61	12	4	2	3	3	4	2	1	1	15	5	5	5	16	5	5	4	2	8	1	2	5	6	1	5
49	8	1	1	2	4	8	2	2	4	9	5	1	3	6	1	1	2	2	10	2	3	5	8	3	5
60	10	4	1	3	2	8	3	4	1	15	5	5	5	13	3	5	4	1	9	5	1	3	5	2	3
64	16	4	2	5	5	14	4	5	5	6	2	2	2	12	3	2	5	2	6	1	3	2	10	5	5
52	13	2	4	2	5	4	1	2	1	12	5	3	4	11	2	5	1	3	6	2	2	2	6	3	3
57	11	1	5	2	3	10	3	3	4	12	5	4	3	11	5	3	1	2	8	5	1	2	5	1	4
51	12	4	2	4	2	9	3	1	5	9	3	5	1	9	1	3	2	3	6	2	2	2	6	2	4
56	15	3	3	4	5	11	5	5	1	9	5	2	2	9	2	2	3	2	6	1	3	2	6	2	4
58	11	1	5	1	4	9	4	3	2	7	3	2	2	18	3	5	5	5	6	3	2	1	7	2	5
60	11	1	3	3	4	7	4	1	2	13	5	5	3	10	2	3	1	4	13	4	4	5	6	1	5
57	13	4	3	3	3	9	1	3	5	10	3	5	2	9	1	5	1	2	9	3	5	1	7	2	5

58	13	4	4	3	2	11	3	5	3	9	3	2	4	12	1	2	4	5	10	5	1	4	3	1	2
19	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
57	10	4	1	4	1	9	3	3	3	9	3	3	3	16	5	5	4	2	8	3	1	4	5	2	3
66	16	1	5	5	5	13	5	4	4	9	4	1	4	15	5	4	2	4	8	1	4	3	5	3	2
56	11	1	4	5	1	6	3	1	2	10	1	4	5	10	3	3	2	2	11	3	5	3	8	3	5
59	14	4	3	4	3	8	5	1	2	15	5	5	5	6	1	1	2	2	9	4	4	1	7	3	4
64	13	3	2	3	5	12	2	5	5	6	4	1	1	16	4	2	5	5	12	2	5	5	5	3	2
57	11	4	3	1	3	9	4	4	1	9	5	1	3	13	4	4	4	1	8	2	1	5	7	4	3
74	15	4	3	5	3	10	2	3	5	13	5	4	4	17	4	5	5	3	13	5	5	3	6	1	5
58	10	2	4	2	2	12	3	5	4	11	5	1	5	9	4	1	2	2	7	2	2	3	9	5	4
61	10	4	2	2	2	12	3	4	5	10	3	5	2	13	4	1	3	5	8	3	1	4	8	5	3
53	12	2	5	1	4	10	3	5	2	10	4	5	1	13	3	3	3	4	5	3	1	1	3	2	1
58	15	2	4	5	4	9	5	1	3	10	2	4	4	11	5	3	1	2	10	3	3	4	3	1	2
43	9	2	2	4	1	6	1	2	3	5	2	2	1	14	2	5	4	3	3	1	1	1	6	3	3
57	15	2	5	5	3	8	3	4	1	8	5	2	1	10	4	1	3	2	10	4	5	1	6	4	2
55	13	5	4	1	3	8	3	2	3	9	3	5	1	11	3	5	1	2	10	5	1	4	4	2	2
61	12	2	4	4	2	12	4	3	5	9	1	4	4	11	3	3	3	2	11	5	5	1	6	4	2
60	12	4	2	2	4	11	3	3	5	6	2	3	1	10	2	5	1	2	13	5	3	5	8	4	4
49	17	5	5	4	3	8	4	2	2	6	1	4	1	8	4	1	2	1	5	2	1	2	5	2	3
58	13	1	4	5	3	3	1	1	1	12	4	3	5	12	3	3	5	1	11	2	5	4	7	4	3
50	10	3	2	1	4	11	1	5	5	7	1	1	5	12	4	3	4	1	7	1	4	2	3	1	2
51	12	4	4	2	2	8	1	5	2	11	5	1	5	10	2	5	1	2	6	2	2	2	4	2	2
61	15	5	3	3	4	12	4	5	3	10	5	4	1	11	1	4	4	2	4	1	1	2	9	5	4
59	12	2	3	3	4	5	1	3	1	7	4	1	2	13	3	5	1	4	14	5	4	5	8	4	4
62	13	4	2	5	2	10	1	5	4	6	3	2	1	14	4	2	5	3	12	3	4	5	7	2	5
53	11	1	4	3	3	6	2	2	2	6	4	1	1	12	1	2	5	4	9	2	3	4	9	4	5
64	11	1	2	3	5	8	2	3	3	12	3	5	4	19	5	4	5	5	7	2	3	2	7	4	3
66	13	5	3	3	2	12	5	2	5	7	2	4	1	17	5	5	3	4	10	5	4	1	7	3	4

46	16	2	4	5	5	6	1	4	1	6	2	1	3	8	1	3	3	1	7	1	5	1	3	1	2
61	15	4	5	5	1	11	3	5	3	5	2	2	1	13	2	4	5	2	10	5	3	2	7	2	5
59	17	5	5	3	4	7	3	3	1	10	2	3	5	10	1	1	4	4	10	3	3	4	5	2	3
63	11	2	3	3	3	12	4	4	4	8	2	3	3	15	4	5	4	2	10	4	5	1	7	2	5
55	10	1	2	3	4	12	5	3	4	10	5	4	1	7	1	3	1	2	7	4	2	1	9	4	5
54	12	4	1	3	4	8	2	4	2	7	1	4	2	10	2	1	5	2	12	5	4	3	5	2	3
63	18	4	5	4	5	9	3	2	4	8	5	1	2	12	3	3	4	2	11	5	5	1	5	2	3
51	11	1	2	5	3	8	5	1	2	6	2	2	2	9	3	4	1	1	11	5	4	2	6	3	3
63	14	4	3	4	3	8	2	2	4	9	3	1	5	19	5	5	5	4	7	1	2	4	6	2	4
47	9	2	1	2	4	6	1	1	4	10	4	4	2	9	3	4	1	1	9	5	1	3	4	3	1
61	12	2	4	5	1	12	3	5	4	10	4	3	3	12	5	2	4	1	10	3	4	3	5	1	4
44	11	5	1	3	2	7	1	4	2	9	3	1	5	8	2	2	3	1	6	2	3	1	3	1	2
61	7	2	3	1	1	10	3	2	5	15	5	5	5	12	1	2	4	5	8	2	4	2	9	4	5
64	14	4	1	4	5	9	3	3	3	10	4	3	3	15	4	2	5	4	8	3	1	4	8	5	3
59	14	5	5	2	2	10	3	5	2	6	4	1	1	13	1	4	4	4	9	5	2	2	7	2	5
55	9	1	4	1	3	7	2	3	2	10	1	5	4	13	4	3	3	3	7	1	1	5	9	5	4
46	10	2	4	1	3	4	1	1	2	9	4	3	2	11	2	2	3	4	7	4	2	1	5	3	2
50	16	4	3	5	4	6	1	3	2	6	2	2	2	10	1	5	1	3	6	4	1	1	6	2	4
58	11	4	3	3	1	11	5	5	1	11	2	5	4	12	1	5	4	2	6	3	1	2	7	5	2
56	10	1	3	4	2	6	3	1	2	7	3	1	3	17	2	5	5	5	12	4	4	4	4	3	1
56	15	4	4	3	4	12	5	5	2	5	2	2	1	12	3	5	3	1	7	1	1	5	5	3	2
59	10	2	3	3	2	9	2	2	5	9	4	1	4	18	5	5	4	4	8	4	1	3	5	3	2
54	7	1	2	2	2	6	1	3	2	12	4	4	4	13	3	5	3	2	8	1	5	2	8	4	4
54	13	5	3	1	4	4	1	2	1	12	3	5	4	9	2	1	1	5	11	4	4	3	5	2	3
52	10	3	1	5	1	10	4	1	5	12	2	5	5	10	2	2	3	3	4	1	1	2	6	4	2
69	13	5	3	2	3	10	3	4	3	10	4	2	4	15	4	5	5	1	11	3	3	5	10	5	5
58	15	5	4	3	3	7	1	4	2	10	4	3	3	10	4	1	2	3	10	4	5	1	6	3	3
54	13	2	4	5	2	10	4	5	1	11	2	4	5	10	4	3	1	2	7	2	4	1	3	1	2

50	12	4	3	3	2	10	5	4	1	8	2	3	3	5	1	2	1	1	13	3	5	5	2	1	1
56	13	5	5	2	1	6	2	2	2	10	3	5	2	10	1	5	2	2	11	5	4	2	6	2	4
51	9	5	2	1	1	11	4	5	2	5	1	1	3	9	1	2	2	4	11	4	4	3	6	2	4
63	15	5	5	3	2	7	2	1	4	8	4	3	1	16	5	2	5	4	8	2	3	3	9	4	5
62	15	4	5	4	2	12	4	5	3	10	3	4	3	11	4	4	1	2	8	2	4	2	6	4	2
66	15	5	1	4	5	11	4	5	2	11	1	5	5	13	1	4	5	3	8	3	1	4	8	4	4
52	10	1	2	5	2	11	2	4	5	6	1	4	1	12	5	1	5	1	5	1	3	1	8	3	5
60	8	4	1	2	1	12	2	5	5	12	4	3	5	11	5	1	4	1	8	4	1	3	9	5	4
55	7	4	1	1	1	14	5	5	4	9	3	3	3	13	5	1	2	5	5	1	3	1	7	3	4
55	9	1	2	3	3	8	3	3	2	12	5	3	4	11	3	5	1	2	8	4	1	3	7	5	2
53	8	2	2	2	2	10	5	1	4	10	4	5	1	10	2	3	1	4	9	2	5	2	6	3	3

